

L'efficacia nel tempo del contratto collettivo

Dottoranda
Flaminia De Giuli

Tutor
Chiar.mo Prof. Stefano Bellomo



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

L'efficacia nel tempo del contratto collettivo

Facoltà di Giurisprudenza
Dipartimento di Scienze Giuridiche
Corso di Dottorato in Autonomia privata, impresa, lavoro e tutela dei diritti nella
prospettiva europea e internazionale
***Curriculum* Diritto del Lavoro**

Flaminia De Giuli
Matricola 1632095

Tutor
Chiar.mo Prof. Stefano Bellomo

A.A. 2023-2024

«Nello spendere sempre ugualmente paura e coraggio

La paura e il coraggio di vivere

Come un peso che ognuno ha portato

La paura e il coraggio di dire: "Io ho sempre tentato"

Io ho sempre tentato»

(F. Guccini)

A chi c'è anche se non c'è più,
a chi vorrei ci fosse per sempre

L'efficacia nel tempo del contratto collettivo

Indice

Introduzione	4
--------------------	---

Capitolo I

Tempo e contratto collettivo

1. L'efficacia nel tempo del contratto collettivo di diritto comune.....	10
2. L'art. 2074 del Codice Civile e la sua inapplicabilità ai contratti collettivi di diritto comune.....	24
3. I profili temporali e la funzione del contratto collettivo.....	36
3.1 La questione della "continuità" dei trattamenti collettivi.....	40
4. La durata convenzionale.....	45
4.1. <i>Segue</i> . La clausola di rinnovo automatico.....	45
4.2. <i>Segue</i> . La clausola di ultrattività.....	48
4.3. <i>Segue</i> . Le clausole retroattive.....	51
5. Cessazione e risoluzione del contratto collettivo. Rinvio.....	53

Capitolo II

Le conseguenze sui rapporti individuali della successione nel tempo dei contratti collettivi

1. La successione nel tempo dei contratti collettivi.....	58
1.1. <i>Segue</i> . L'affiliazione.....	69

1.2. <i>Segue</i> . La clausola di rinvio.....	73
1.3 <i>Segue</i> . L'applicazione del contratto collettivo <i>per facta concludentia</i>	77
2. La "vacanza contrattuale" e la sua regolamentazione interconfederale.	80
3. L'impatto della cessazione sul rapporto individuale di lavoro.	83
3.1. <i>Segue</i> . I c.d. diritti quesiti.	86
4. Il caso del contratto collettivo istitutivo di forme di previdenza complementare.....	92

Capitolo III

Il recesso e la disdetta dal contratto collettivo

1. Il recesso dal contratto collettivo.	100
1.1. <i>Segue</i> . Distinzione dalla disdetta dal contratto collettivo.	114
2. La forma del recesso e della disdetta.	116
3. Il recesso dal contratto collettivo a tempo indeterminato.	121
3.1. <i>Segue</i> . I dubbi sul recesso dal contratto collettivo a termine.	125
3.2. <i>Segue</i> . Il recesso dal contratto collettivo istitutivo di forme di previdenza complementare.....	126
4. Le conseguenze del recesso e il c.d. recesso parziale.	129
4.1. <i>Segue</i> . Il "recesso parziale" in senso oggettivo.	132
5. Gli altri rimedi risolutivi.	133
Considerazioni conclusive.....	137
Bibliografia	142

Introduzione

La presente tesi si propone di approfondire il tema dell'efficacia temporale dei contratti collettivi di diritto comune.

La questione relativa alla durata nel tempo di simili accordi ricopre un ruolo centrale nell'ambito del diritto sindacale in quanto è funzionale alla determinazione dell'operatività delle clausole ivi contenute¹.

Al fine di comprendere lo sviluppo della materia, nel primo capitolo si esaminerà, dapprima, l'inquadramento giuridico del contratto collettivo.

Invero, l'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e la conseguente ricostruzione in chiave privatistica dell'intero sistema delle relazioni industriali, ha portato a interrogarsi su come le regole del diritto civile possano trovare applicazione a fronte delle imprescindibili peculiarità che caratterizzano la contrattazione collettiva.

Si vedrà, infatti, come non siano state considerate applicabili le previsioni contenute negli artt. 2067-2077 c.c. e relative agli accordi corporativi².

Pertanto, pur alla luce dell'acceso dibattito che ha interessato tanto la dottrina quanto la giurisprudenza³, si ritiene che non operi neppure il disposto dell'art. 2074 c.c. secondo il quale il contratto collettivo dopo la scadenza continuava a produrre effetti fino a che non fosse intervenuto un nuovo regolamento⁴.

¹ ESPOSITO M., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in SANTUCCI R., ZOPPOLI L. (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2004, 93.

² Cfr. cap. I, par. 1.

³ Cfr. cap. I, par. 2.

⁴ PERA G., *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, I, 1982, 547,

Come si approfondirà⁵, quindi, nonostante le particolarità che caratterizzano l'autonomia collettiva⁶, la disciplina è stata ricondotta, non senza difficoltà, agli articoli del codice in materia di contratti in generale⁷.

Ci si interrogherà, dunque, sulla questione relativa alla continuità dei trattamenti collettivi⁸ e su come questa sia stata risolta dalle stesse parti con specifiche previsioni.

Inoltre, si avrà modo di esaminare come la contrattazione collettiva di diritto comune possa essere stipulata sia a termine che a tempo indeterminato, in quanto è rimessa ai contraenti la delimitazione temporale dell'accordo⁹.

È, infatti, comune il ricorso a specifiche clausole di rinnovo automatico¹⁰, così come di ultrattività¹¹ ovvero di retroattività¹².

Nel secondo capitolo, invece, si cercherà di comprendere quali siano le conseguenze sui rapporti individuali della successione nel tempo dei contratti collettivi.

⁵ Cfr. cap. I, par. 3.

⁶ Si analizzerà in particolare la funzione svolta dalla contrattazione collettiva. Cfr. cap. I, par. 3.

⁷ BAVARO V., *Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2014, 50 ss.

⁸ Cfr. cap. I, par. 3.1.

⁹ Cfr. cap. I, par. 4.

¹⁰ Cfr. cap. I, par. 4.1.

¹¹ Cfr. cap. I, par. 4.2.

¹² Cfr. cap. I, par. 4.3.

La sequenza temporale dei regolamenti collettivi, invero, può presentare problemi relativamente alla selezione dell'assetto di norme applicabile ai rapporti individuali di lavoro¹³.

In particolare, i profili di maggior criticità emergono ogni qualvolta il contratto collettivo successivo contenga clausole peggiorative rispetto al precedente.

Si vedrà¹⁴, a tal proposito, come la dottrina e la giurisprudenza maggioritarie ritengano che il nuovo accordo ben possa risultare peggiorativo in quanto ciò sarebbe insito nella stessa natura eteronoma dei contratti collettivi rispetto al contratto individuale¹⁵.

Inoltre, si evidenzierà come l'autonomia collettiva svolga, attraverso la successione nel tempo delle sue regolamentazioni, una funzione di tutela dei lavoratori considerati collettivamente e, quindi, implichi un necessario e continuo libero adattamento alla realtà dinamica del contesto economico e sociale¹⁶.

Al fine di comprendere il meccanismo di successione temporale si approfondirà la modalità attraverso la quale la contrattazione collettiva di diritto comune esplica la propria efficacia nei confronti dei singoli rapporti di lavoro¹⁷.

Si illustrerà, altresì, come al fine di evitare danni dovuti alla mancata rinnovazione del contratto collettivo, le parti sociali abbiano previsto particolari procedimenti a tutela dei lavoratori, quali la vacanza contrattuale¹⁸.

¹³ GRANDI M., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Atti delle Giornate di Studio AIDLASS di Arezzo, 15-16 maggio 1981*, Giuffrè, 1982, 9.

¹⁴ Cfr. cap. II, par. 1.

¹⁵ GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, 1980, 173.

¹⁶ GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, 1980, 180.

¹⁷ Cfr. cap. II, parr. 1.1, 1.2, 1.3.

¹⁸ Cfr. cap. II, par. 2.

Il venire meno della disciplina collettiva, diversamente, porterà a domandarsi quale regolamentazione residui rispetto al contratto individuale¹⁹.

Si ritiene, come si vedrà, che, in assenza di una specifica previsione delle parti, venuto meno il contratto collettivo, il rapporto individuale resterà regolato dalle norme di legge o eventualmente di un altro contratto ancora vigente²⁰. L'unico limite è, infatti, rappresentato dai c.d. diritti quesiti²¹, intesi come quei diritti di cui il lavoratore ha già acquisito la titolarità²².

A tal proposito, verrà approfondito il particolare caso del contratto collettivo istitutivo di forme di previdenza complementare²³.

Da ultimo, nel capitolo terzo, sarà trattato il tema del recesso dal contratto collettivo²⁴, distinguendolo, in particolare, dal diverso istituto della disdetta²⁵.

Infatti, «il recesso dall'accordo collettivo è, invero, uno dei terreni sui quali meglio traspare la dialettica che s'instaura tra il diritto civile e quello del lavoro e sindacale, e dove più chiaramente può cogliersi il (necessario) processo circolare di strumenti e modelli tra i due sistemi»²⁶.

Si avrà modo di esaminare come, secondo la posizione maggioritaria della dottrina e della giurisprudenza, la regola generale è quella della libera

¹⁹ Cfr. cap. II, par. 3.

²⁰ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 405

²¹ Cfr. cap. II, par. 3.1.

²² SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 934.

²³ Cfr. cap. II, par. 4 e cap. III, par. 3.2.

²⁴ Cfr. cap. III, par. 1.

²⁵ Cfr. cap. III, par. 2.

²⁶ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, XIV.

recedibilità del contratto²⁷, in virtù dell'inammissibilità dei vincoli perpetui²⁸, così come della naturale temporaneità delle obbligazioni²⁹.

Ci si domanderà, inoltre, se il principio di buona fede *ex art. 1375 c.c.* operi quale limite alla facoltà di recesso³⁰, implicando un obbligo di preavviso ovvero di motivazione di detta scelta, nonché la configurabilità di una condotta antisindacale.

Successivamente, verrà affrontata la questione relativa alla forma del recesso, così come della disdetta, vedendo come «l'atto in questione rimane soggetto alle medesime garanzie formali previste per il contratto che si pretende di estinguere»³¹.

²⁷ DE NOVA G., *Il recesso*, in RESCIGNO P. (a cura di), *Trattato di diritto privato. Obbligazioni e contratti*, Utet, 1995, 645

²⁸ GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 1994, 966; GALGANO F., *Diritto civile e commerciale. Le obbligazioni ed i contratti*, I, Cedam, 1993, 423 ss.; RESCIGNO P., *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 576; RUCCI C., *In tema di recesso dal contratto collettivo (con cenni sulla disdetta dell'uso aziendale)*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1991, 304; OPPO V., *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 5-6, 1943, 239.

²⁹ Cass. 20 dicembre 2006, n. 27198; Cass. 16 aprile 1993 n. 4507; Trib. Bergamo 29 marzo 1991.

³⁰ Cfr. in giurisprudenza Cass. 17 settembre 2019, n. 23105; Cass. 20 agosto 2019, n. 21537; Cass. 28 ottobre 2013, n. 24268; Cass. 20 agosto 2009, n. 18548; Cass. 18 dicembre 2006, n. 27031; Cass. 20 settembre 2005, n. 18508; Cass. 20 giugno 2001, n. 8429; Cass. 20 settembre 1996, n. 8360; Cass. 16 aprile 1993, n. 4507

³¹ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 440

Si specificherà, altresì, come «il recesso si configuri come un rimedio di carattere sussidiario e generale nel contempo»³² per i contratti atipici a tempo indeterminato³³, risultando invece dubbia la configurabilità di detta facoltà in caso di contratti a termine³⁴.

Ulteriore aspetto che si avrà modo di approfondire è quello relativo all'ammissibilità di un recesso parziale, tanto in senso soggettivo³⁵ quanto in senso oggettivo³⁶.

Infine, verranno trattati, seppur brevemente, gli altri rimedi risolutivi cui le parti possono ricorrere³⁷, tra cui la risoluzione per mutuo consenso, la risoluzione per inadempimento *ex art. 1453 c.c.* e le clausole risolutive espresse di cui all'art. 1456 c.c.

³² FRANZONI M., *Degli effetti del contratto. Efficacia del contratto e recesso unilaterale. Artt. 1372-1373*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, I, Giuffrè, 1998, 325.

³³ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 7. Cfr. cap. III, par. 3.

³⁴ Cfr. cap. III, par. 3.1.

³⁵ Cfr. cap. III, par. 4.

³⁶ Cfr. cap. III, par. 4.1.

³⁷ Cfr. cap. III, par. 5.

Capitolo I

Tempo e contratto collettivo

Sommario: 1. L'efficacia nel tempo del contratto collettivo di diritto comune. - 2. L'art. 2074 del Codice Civile e la sua inapplicabilità ai contratti collettivi di diritto comune. - 3. I profili temporali e la funzione del contratto collettivo. - 3.1. La questione della "continuità" dei trattamenti collettivi. - 4. La durata convenzionale. - 4.1. *Segue.* La clausola di rinnovo automatico. - 4.2. *Segue.* La clausola di ultrattività. - 4.3. *Segue.* Le clausole retroattive. - 5. Cessazione e risoluzione del contratto collettivo. Rinvio.

1. L'efficacia nel tempo del contratto collettivo di diritto comune.

L'efficacia temporale del contratto collettivo rappresenta un tema centrale³⁸, seppur per lungo tempo considerato minore, del diritto sindacale in quanto intreccia aspetti legati tanto alla struttura della contrattazione collettiva quanto alle sue finalità³⁹.

Infatti, la durata nel tempo del contratto collettivo è funzionale alla determinazione dell'operatività delle clausole ivi contenute e, dunque, da quando e fino a quando queste producano i loro effetti⁴⁰.

³⁸ BAVARO V., *Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2014, 50 ss.

³⁹ ESPOSITO M., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in SANTUCCI R., ZOPPOLI L. (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2004, 93.

⁴⁰ ESPOSITO M., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in SANTUCCI R., ZOPPOLI L. (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2004, 93.

Inoltre, il contratto collettivo, come evidenziato da autorevole dottrina, al pari del contratto individuale di lavoro mira a regolare «un rapporto a tratto successivo e ad esecuzione periodica, per il quale il decorso del tempo è [...] inscindibile dall'adempimento»⁴¹, rappresentando, quindi, la continuità un elemento centrale⁴².

Al fine di comprendere quali siano le problematiche preminenti emerse in materia, pertanto, è necessario qui ripercorrere le principali elaborazioni dottrinali e i relativi risvolti pratici.

In primo luogo, pare opportuno trattare, seppur brevemente, la questione relativa all'inquadramento giuridico degli accordi collettivi, nonché le problematiche che in modo ricorrente si sono poste all'attenzione di dottrina e giurisprudenza⁴³. Tale disamina consentirà di mettere in luce i caratteri propri dell'attuale sistema sindacale e valutare il possibile ricorso agli schemi di regolamentazione codicistici.

⁴¹ RIVA SANSEVERINO L., *Sull'efficacia nel tempo della disciplina collettiva e della disciplina individuale nel rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1961, 55 ss.

⁴² Cfr. *infra* par. 3.1.

⁴³ ESPOSITO M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 134. Cfr. anche GADAMER H. G., *Il problema della coscienza storica*, Guida, 1974, 84, secondo cui «comprendere è operare una mediazione tra il presente e il passato, è sviluppare in se stessi tutta la serie continua delle prospettive attraverso cui il passato si presenta e si rivolge a noi».

L'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione ⁴⁴ ha comportato la necessità di interrogarsi circa la natura del contratto collettivo⁴⁵. In particolare, ci si è chiesti se questo possa o meno essere ricondotto nel sistema delle fonti di diritto⁴⁶.

Infatti, la contrattazione collettiva rappresenta uno strumento di autoregolazione volto a disciplinare i rapporti di lavoro che si colloca quale fonte intermedia tra la legge e il contratto individuale, dotato di «una naturale vocazione a dettare regole, a carattere generale e astratto, da applicare ad una serie aperta di rapporti giuridici, intercorrenti tra soggetti diversi da quelli che direttamente lo stipulano»⁴⁷.

La necessità di dover, però, trovare un'alternativa alla previsione costituzionale ha portato autorevole dottrina⁴⁸ ad affermare la natura privatistica dell'autonomia collettiva⁴⁹, in quanto «l'ordinamento giuridico, adeguandosi alla

⁴⁴ Cfr. sulla formulazione dell'art. 39 Cost., AMOROSO G., *Il contratto collettivo nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in IANNIRUBERTO G., MORCAVALLO U. (a cura di), *Il nuovo giudizio di cassazione*, Giuffrè, 2007, 524 ss.

⁴⁵ CESSARI A., *La forza obbligatoria del contratto di lavoro di diritto comune*, in *Studi parmensi*, 1952, 188, evidenzia come «un punto fermo dell'indagine è che, dopo la fine dell'ordinamento corporativo, nessuna nuova attribuzione di potere normativo è stata conferita dallo Stato alle singole nuove associazioni sindacali spontaneamente costitutesi. Le quali sono prive qualsiasi riconoscimento giuridico».

⁴⁶ GHERA E., *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 195 ss.

⁴⁷ RUSCIANO M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2009, 32-33.

⁴⁸ Cfr. SANTORO-PASSARELLI F., *Autonomia collettiva*, in *Enc. dir.*, 1959, 369 ss.

⁴⁹ Cfr. ZANGARI G., *Intervento*, in AA. VV., *Atti della giornata di studio per una disciplina legislativa del contratto collettivo. Organizzata dall'Unione Industriale di Torino il 16 giugno 1986 in occasione dell'80° anniversario della sua costituzione*, Unione industriale Torino, 1987, per il quale in ogni caso

realtà sociale, riconosce a questi gruppi interessi e fini propri, interessi e fini superiori agli interessi e fini individuali di coloro che ne fanno parte, ma distinti dagli interessi e fini della società generale e agli stessi subordinati», ragion per cui in detta autonomia collettiva viene sì ravvisato «lo stesso fondamento e lo stesso significato del riconoscimento dell'autonomia individuale» ma «come autonomia di gruppo, viene a trovarsi su un piano superiore [...] per la subordinazione dell'interesse individuale all'interesse collettivo»⁵⁰. La dottrina maggioritaria⁵¹, in accordo con tali argomentazioni, ha escluso che il contratto collettivo possa essere incluso tra le fonti del diritto in senso oggettivo e lo qualifica esclusivamente come espressione dell'autonomia privata⁵². Una simile

«il contratto collettivo, per sua natura, non può mai essere o non tende ad essere riducibile nei modelli del diritto privato comune; nello spazio angusto dello *jus commune* non ci sta, non ci può stare, per la sua tendenza, o per la sua attitudine, ad essere contratto normativo, che esiste anche quando il Legislatore non ne abbia regolamentato o ampliato gli effetti o resi più penetranti gli effetti stessi; non ci sta questa definizione - lo ripeto - o ci sta male, come vedremo poi parlando anche dell'esperienza estera. È chiaro che, quando si è parlato di “contratto collettivo di diritto comune”, lo si è fatto per una ragione più pratica che altro, cioè per sottolineare che era un contratto assoggettato, nei limiti del possibile, alle regole sui contratti in generale e non a un diritto speciale (sindacale) di impronta più o meno pubblicistica, come quello ipotizzato anche nell'art. 39 o già introdotto nel diritto sindacale fascista corporativo».

⁵⁰ SANTORO-PASSARELLI F., *Autonomia collettiva*, in *Enc. dir.*, 1959, 369 ss.

⁵¹ *Contra* CORRADO R., *L'efficacia normativa del c.d. contratto collettivo di diritto comune*, in *Dir. Ec.*, 1964, 20.

⁵² GHERA E., *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 197. Cfr. anche GIUGNI G., *Diritto Sindacale*, Cacucci, 2011, 129 ss. secondo cui «Il contratto collettivo di diritto comune è, dunque, espressione di autonomia privata e non può essere annoverato [...] tra “le fonti del diritto obiettivo” dell'ordinamento dello Stato secondo l'art. 1 disp. prel. cc. queste ultime sono espressione di un potere normativo che si impone eteronomamente ai destinatari delle norme; invece, i contratti collettivi di diritto comune realizzano la

interpretazione seppur garantisca una «totale “libertà” e sicura “autonomia” dei sindacati, rispetto allo Stato» risulta, però, inadeguata a risolvere i problemi relativi all'efficacia reale e all'efficacia generale del contratto collettivo⁵³.

Successivamente detta tesi fu sviluppata ulteriormente, nel tentativo di trovare soluzioni capaci di superare i citati limiti di efficacia, insiti negli atti normativi contrattuali⁵⁴. Questo condusse alla formulazione della teoria dell'ordinamento intersindacale autonomo⁵⁵, secondo cui l'autonomia collettiva è una «struttura organizzativa permanente fondata su peculiari forme di garanzia sociale»⁵⁶ e, quindi, un ordinamento originario dotato di un sistema di

composizione di interessi in conflitto attraverso l'accordo delle parti utilizzando l'autonomia che l'ordinamento riconosce ai soggetti privati». Cfr. anche FIORAI B., *Il sistema sindacale italiano e il principio di maggioranza. ricognizione sulle regole per la gestione del conflitto*, Giuffrè, 1991, 56, nt. 160, il quale ritiene «comune opinione che la ricostruzione privatistica non solo non ha mortificato il fenomeno sindacale, ma rappresenta il miglior approccio possibile al fine verso cui muove l'art. 39 Cost.; ciò di cui si discute è semmai la congruità del giudizio positivo, inizialmente dato, sulla strumentazione indicata dalla norma costituzionale».

⁵³ RUSCIANO M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2009, 37.

⁵⁴ RUSCIANO M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2009, 37.

⁵⁵ Cfr. GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1977. Cfr. anche PESSI R., *Ordinamento statale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2014, 1 ss. *Contra* PERA G., *Sulla teoria dell'ordinamento intersindacale*, in *Scritti di Giuseppe Pera. Diritto Sindacale*, II, Giuffrè, 2007, 1643, il quale afferma che «può parlarsi di ordinamento quando questo sia, almeno relativamente, autosufficiente, cioè in sé completo ed esaustivo; di guisa che la regolamentazione effettuale della realtà sociale possa aver corso a prescindere da altri ordinamenti e, nella concretezza, dall'ordinamento statale. Proprio perché mi pare impossibile identificare nel preteso ordinamento intersindacale l'autosufficienza, ho sempre dubitato della teoria». L'Autore, infatti, distingue «nettamente tra la rilevanza giuridica del fatto intersindacale nell'ordinamento generale, del tutto pacifica, e la consistenza autenticamente ordinamentale».

⁵⁶ GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960, 22.

fonti di produzione normativa autosufficiente⁵⁷ rispetto alle fonti e alle norme dell'ordinamento statale⁵⁸. Altri ritengono, però,⁵⁹ che in questo modo si finisca «per escludere ogni competenza dell'ordinamento statale a valutare la portata e il significato dei fenomeni di autonomia, rilevabili sul piano sociale, alla stregua di criteri suoi propri e che, come tali, tengano conto delle esigenze di tutta la collettività organizzata nello Stato»⁶⁰. L'orientamento prevalente considera la relazione tra i due ordinamenti di irrilevanza reciproca, tale che l'ordinamento intersindacale esiste accanto a quello statale ma senza che le fonti dell'uno interagiscano con quelle dell'altro⁶¹. Una simile lettura lascia all'interprete l'onere di riconoscere e qualificare le fonti dell'ordinamento intersindacale nonché di trasferirne eventualmente gli effetti all'interno dell'ordinamento statale⁶².

⁵⁷ GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960, 48-50.

⁵⁸ GHERA E., *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 202.

⁵⁹ PERSIANI M., *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972, 52, nt. 161, evidenzia come la critica più valida alla pluralità degli ordinamenti giuridici sia che «la funzione essenziale del diritto consiste nell'attuazione dell'ordine che rende possibile la vita sociale, i caratteri dell'ordinamento giuridico devono essere desunti alla stregua di tale funzione, onde è ordinamento giuridico solo quella istituzione che ha come scopo l'ordine sociale. Così, se pure esistono organizzazioni dotate di un ordinamento interno, questo tuttavia è pur sempre condizionato da quell'ordinamento che ha la funzione di realizzare al vita sociale, coordinando le sfere d'azione e i possibili rapporti tra i componenti la collettività, e, cioè, dall'ordinamento statale».

⁶⁰ PERSIANI M., *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972, 52.

⁶¹ GHERA E., *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 210.

⁶² GHERA E., *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 210.

Non può, però, non evidenziarsi come vi sia una generale insoddisfazione relativa alle difficoltà di costruire una teoria giuridica del contratto collettivo di diritto comune che corrisponda alla funzione pratica da questo svolta nella dinamica sociale⁶³, non riuscendo, come notato da autorevole dottrina⁶⁴, ad andare oltre la celebre citazione di Carnelutti secondo cui il contratto collettivo altro non è che un «ibrido che ha il corpo del contratto e l'anima della legge»⁶⁵.

In particolare, ci si domanda se sia ancora possibile parlare di un unico tipo di contratto collettivo o se, invece, sia necessario superare la teoria unificante e riconoscere l'esistenza di una pluralità di nozioni giuridiche⁶⁶.

Infatti, se, come chiarito, gli accordi collettivi sono espressione di autonomia privata e non rientrano tra le fonti del diritto⁶⁷, pare necessario interrogarsi su come, in taluni casi, questi siano in grado di creare norme generali e astratte che

⁶³ GAROFALO M.G., *Per una teoria giuridica del contratto collettivo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 132, 2011, 517. Cfr. anche RUSCIANO M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, 2003; ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo nel novecento italiano*, in A.A. V.V., *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, Giuffrè, 2002; CARUSO B., LO FARO A., *Contratto collettivo di lavoro (voce per un dizionario)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, 97, 2010.

⁶⁴ GAROFALO M.G., *Per una teoria giuridica del contratto collettivo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 132, 2011, 517.

⁶⁵ CARNELUTTI F., *Teoria del regolamento collettivo*, Cedam, 1928.

⁶⁶ GAROFALO M.G., *Per una teoria giuridica del contratto collettivo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 132, 2011, 517.

⁶⁷ V. GAROFALO M.G., *Per una teoria giuridica del contratto collettivo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 132, 2011, 517 che in tal senso richiama PERSIANI M., *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972, 3 secondo cui il principio di libertà sindacale rappresenta un ostacolo alla configurazione del contratto collettivo come fonte poiché «il potere di emanare norme costitutive dell'ordinamento giuridico statale non è, né può essere, libero».

i destinatari sono tenuti a rispettare e che i giudici si trovano ad applicare⁶⁸. Al momento, sembra che la qualificazione di fonte giuridica del contratto collettivo sia per lo più demandata al giudice, il quale si trova a svolgere un ruolo di cerniera tra l'ordinamento Statale e l'ordinamento sindacale⁶⁹.

Tutto ciò premesso e alla luce dell'autorevole considerazione secondo cui «una dottrina del contratto collettivo non è mai definitiva, appunto perché la realtà a cui si riferisce è in rapido movimento ed ogni costruzione è idonea solo a fissare un momento evolutivo della stessa»⁷⁰, si cercherà di comprendere il complesso rapporto intercorrente tra tempo e contratto collettivo nell'ordinamento post-corporativo.

Dapprima, è necessario premettere che, nell'ambito dell'ordinamento corporativo⁷¹, una prima regolamentazione si ebbe con l'art. 10, co. 2, della l. n. 563 del 1926⁷², secondo cui i contratti collettivi di lavoro dovevano essere redatti

⁶⁸ GAROFALO M.G., *Per una teoria giuridica del contratto collettivo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 132, 2011, 517-518. Cfr. anche PIZZORUSSO A., *Le fonti del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, per il quale il contratto collettivo è una fonte *sui generis*.

⁶⁹ RUSCIANO M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2009, 61.

⁷⁰ GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "Il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè, 1968, 11-12.

⁷¹ Cfr. ASCOLI A., *Sul contratto collettivo di lavoro (a proposito di recenti sentenze)*, in *Riv. dir. comm.*, 1903, I, 104, dal quale si evince che in passato si riteneva che il contratto collettivo fosse sufficientemente regolato dalle disposizioni del diritto comune vigente. Più specificatamente in materia di efficacia temporale v. GALIZIA A., *Il contratto collettivo di lavoro*, Edizioni italiane, 1907, 108 ss.

⁷² Secondo il Supremo Collegio, con sentenza del 3 dicembre 1934, «perché sia adempiuto il precetto dell'art. 10 della legge 3 aprile 1926, n. 563, secondo il quale i contratti collettivi debbono, a pena di nullità, contenere la determinazione del tempo per cui hanno efficacia, non è necessaria la specificazione della durata in anni, mesi e giorni, avendosi la determinazione del tempo, nel

per iscritto, a pena di nullità e dovevano, pure a pena di nullità, contenere la determinazione del tempo, per cui avevano efficacia⁷³. Inoltre, l'art. 53 del r.d.l. n. 1003 del 1926 disponeva che, scaduto il termine stabilito per la sua durata, il contratto collettivo di lavoro si intendesse rinnovato per un ugual periodo, salvo che entro il termine stabilito nel contratto o, in difetto, due mesi prima della scadenza, non fosse stato denunciato da una delle parti contraenti⁷⁴. Scaduto il

senso suddetto, anche quando il contratto collettivo contenga, come nella specie, la clausola "fino a nuovo patto"». *Contra* BRUNETTI G., *Il contratto collettivo di lavoro. Efficacia nel tempo, nello spazio e sulle persone*, Macrì, 1937, 26, secondo cui «è evidente che usare il termine "fino a nuovo patto" equivale perfettamente ad escludere ogni men che preciso termine di durata, poiché è pacifico, senza bisogno di alcuna particolare convenzione, che la stipulazione di un nuovo contratto collettivo abroga e sostituisce senz'altro il vecchio contratto»

⁷³ Cfr. GRECO P., *Il contratto collettivo di lavoro*, Edizioni del "Diritto del lavoro", 1929, 218, secondo cui «il termine finale è imposto dalla legge sotto pena di nullità del contratto al duplice scopo di assicurare la stabilità di questo per un certo tempo e di consentire che esso si aggiorni, oltre il termine prestabilito, alle nuove condizioni di vita». A tal proposito non può non essere qui richiamata l'affermazione di BARASSI L., *Diritto sindacale e corporativo*, Giuffrè, 1934, 378, per il quale «Sarebbe stato anche possibile che la legge avesse fissato il termine nel silenzio del contratto. La legge [...] qui non l'ha fatto, ritenendo pericolosa una determinazione legale, che può essere arbitraria. Troppo importante e delicata è la funzione disciplinatrice dei contratti collettivi, perché la legge possa far violenza con un termine legale che sarebbe la coatta imposizione di una disciplina inadeguata. Il contratto collettivo, non lo si dimentichi, è in fondo un accordo compromissorio: ognuno sacrifica parte delle proprie pretese in omaggio a un'armonica collaborazione. Ma appunto perciò, mentre la durata del contratto non è lunga e l'apposizione di un termine occorre, sono le parti stesse che debbono fissarlo. La mancanza del termine finale rende nullo, in ogni caso, il contratto collettivo».

⁷⁴ GRECO P., *Il contratto collettivo di lavoro*, Edizioni del "Diritto del lavoro", 1929, 221, pone l'attenzione sul fatto che «invero, l'importanza del principio di revisione del contr. coll., si rileva sotto un doppio punto di vista. In primo luogo, mentre esso fa partecipare il contratto alla libertà

nuovo termine, senza che fosse fatta analogia denuncia⁷⁵, il contratto si intendeva ulteriormente rinnovato, e così di seguito⁷⁶. La denuncia doveva essere notificata all'altra parte e pubblicata nel Foglio degli annunci giudiziari se si trattava di contratto avente effetto nell'ambito della Provincia, nella Gazzetta Ufficiale negli altri casi. Altresì, l'art. 9, co. 1, r.d. n. 1251 del 1928 prevedeva che le norme precedenti si sarebbero dovute osservare, in quanto applicabili, anche per la pubblicazione delle denunce dei contratti previste dall'art. 53 del R. decreto 1° luglio 1926, n. 1130, delle norme generali emanate dagli organi centrali corporativi, delle sentenze pronunciate in materia di rapporti collettivi che stabilivano nuove condizioni di lavoro e dei lodi arbitrari indicati dall'ultimo comma dell'art. 51 del r.d. succitato. Pare opportuno evidenziare, infine, come l'art. 60 del r.d. n. 1130 del 1926 sancisse che in materia di contratti collettivi di

d'azione propria della legge, attenuandovi l'eccessiva rigidità del termine, d'altra parte valorizza la maggiore attitudine ad aderire alla realtà economica, di cui il contr. coll. gode rispetto alla legge. In secondo luogo, poiché il contr. coll. invade ed assorbe, molto più della legge, il campo dell'autonomia individuale, maggiormente si impone per esso la necessità di scostarsi il meno possibile da quella realtà economica alla quale [...] i contratti individuali tendono ad uniformarsi».

⁷⁵ Cfr. sul punto BARASSI L., *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Giuffrè, 1942, 212, il quale riporta anche la possibilità che la denuncia venga revocata d'accordo tra le parti.

⁷⁶ GRECO P., *Il contratto collettivo di lavoro*, Edizioni del "Diritto del lavoro", 1929, 218, evidenzia come «nel sistema della legge il termine finale non opera *ipso jure*, ma in seguito a denuncia di una delle parti contraenti, mancando la quale il contratto resta prolungato di egual periodo, e ciò allo scopo di non lasciare i rapporti di lavoro privi del proprio regolamento collettivo per effetto della sola scadenza del termine».

lavoro, dove la l. n. 563 del 1926 e il r.d.l. n. 1003 del 1926 non disponevano, trovasse applicazione il diritto comune⁷⁷.

Nel 1934, con la l. n. 150, dedicata alla regolamentazione provvisoria dei rapporti di lavoro nell'intervallo tra la scadenza del contratto collettivo e la formulazione delle nuove norme, fu introdotta per la prima volta una disciplina in materia di ultrattività⁷⁸, in virtù della quale il contratto collettivo di lavoro, anche quando denunciato, continuava a produrre i suoi effetti pur dopo la scadenza.

Successivamente, gli artt. 2067-2077, recepirono tale disciplina all'interno del codice. La caduta di detto ordinamento ha portato a domandarsi se queste norme possano essere riferite anche al contratto collettivo di diritto comune.

In un primo momento la dottrina, complice la speranza di un'attuazione dei co. 2, 3 e 4 dell'art. 39 Cost.⁷⁹, aveva optato per la sopravvivenza di tale disciplina, in virtù del fatto che i contratti collettivi in un simile sistema non avrebbero differito di molto da quelli corporativi⁸⁰.

⁷⁷ ESPOSITO M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 134.

⁷⁸ Art. 3, l. n. 150 del 1934.

⁷⁹ Sul punto si veda GIUGNI G., *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino, 1989, 151, che evidenzia come «la pausa che la ricerca dottrinale ha avuto nei primi lustri successivi all'emanazione della carta costituzionale; e ciò per l'effetto dell'attesa, rimasta inappagata, di una legge sindacale che si riteneva sarebbe stata idonea a sciogliere i nodi più intricati del problema».

⁸⁰ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 35. Cfr. sul punto anche RIVA SANSEVERINO L., *Della impresa*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario codice civile. Artt. 2060-2134*, Zanichelli, 1956, 3, secondo cui «la disciplina del codice si basò sull'ordinamento dell'attività professionale quale risultava direttamente ed indirettamente dalla legislazione fascista: più precisamente una prima parte (art. 2060 e ss.) corrispondeva al diritto corporativo ed una seconda (art. 2094 e seg.) al diritto del lavoro [...] la

Una volta abbandonata la speranza di una legge sindacale in materia, la posizione maggioritaria⁸¹ ha optato per l'inapplicabilità delle norme inerenti l'efficacia temporale al contratto collettivo di diritto comune in virtù delle sostanziali differenze tra questo, di stampo prettamente negoziale⁸², e il contratto collettivo corporativo, rientrando, invece, tra le fonti del diritto⁸³.

Nello specifico, l'art. 2071 c.c., che stabiliva che il contratto collettivo dovesse contenere le disposizioni occorrenti per dare esecuzione alle norme in materia di rapporto di lavoro, disciplinava altresì che questo dovesse includere la determinazione della sua durata. La certezza del termine, dunque, altro non era

prima parte corrisponde alla soluzione che la legislazione fascista aveva dato a problemi ed istituti che, nel nostro attuale come in altri ordinamenti conservano un innegabile rilievo politico-sociale [...] nella parte del presente titolo si hanno disposizioni esclusivamente collegate alle caratteristiche specifiche al sistema fascista [...] disposizioni queste da considerarsi superate [...] in secondo luogo si hanno disposizioni relative alla disciplina di categoria dei rapporti di lavoro subordinato [...] che mentre non risultano di regola applicabili agli attuali contratti collettivi di diritto comune, ritorneranno automaticamente in vigore non appena il contratto-collettivo-norma giuridica sarà di nuovo previsto dal nostro diritto positivo».

⁸¹ Pare opportuno dare, seppur brevemente, conto di una posizione intermedia che si approfondirà in seguito (*infra* par. 2) la quale, pur «tenendo conto delle caratteristiche tipiche del contratto collettivo corporativo, ed in particolare dello stretto legame che lo legava all'assetto politico-economico dell'Italia fascista, e quindi del fatto che esso rappresentava uno strumento per realizzare gli obiettivi di un ordinamento ormai abrogato, rivaluta la possibilità di utilizzare le norme dettate dal codice civile per il contratto corporativo, ed in particolare quelle dettate in tema di efficacia temporale, anche rispetto al contratto collettivo di diritto comune» (PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 38).

⁸² Cfr. Cass. 17 gennaio 2004, n. 668; Cass. 16 aprile 1993, n. 4507; Cass. 9 giugno 1993, n. 6408; Cass. 13 febbraio 1990, n. 1050; Pret. Novara, 5 giugno 1990; *contra* Cass. 14 aprile 2003, n. 5908.

⁸³ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 36.

che un elemento essenziale del contratto⁸⁴, anche se la sua mancanza non era motivo di nullità⁸⁵ ma comportava il rifiuto della pubblicazione⁸⁶.

L'apposizione di un termine era, però, da un lato, affiancata dalla previsione di ultrattività del contratto collettivo scaduto⁸⁷, dall'altro, temperata dalla possibilità di revisione del contratto collettivo, con eventuale intervento della magistratura del lavoro, ogni qualvolta si fosse verificato un notevole mutamento delle condizioni esistenti al momento della stipula dell'accordo⁸⁸.

La disciplina, quindi, presentava caratteri di originalità non comportando la scadenza, visto l'automatico rinnovo del contratto non disdettato, «il venir meno dell'effetto regolativo dell'originario accordo»⁸⁹.

Tale norma, come si è detto, è stata considerata implicitamente abrogata in quanto considerata incompatibile con gli accordi collettivi di diritto comune. La natura privatistica di detti accordi, infatti, ha comportato il ricorso alla disciplina generale dei contratti ex art. 1321 e ss.

⁸⁴ RIVA SANSEVERINO L., *Sull'efficacia nel tempo della disciplina collettiva e della disciplina individuale nel rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1961, 58.

⁸⁵ *Contra* RIVA SANSEVERINO L., *Della impresa*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario codice civile. Artt. 2060-2134*, Zanichelli, 1943, 83.

⁸⁶ Art. 2072 c.c.

⁸⁷ Cfr. *infra* par. 2.

⁸⁸ RIVA SANSEVERINO L., *Sull'efficacia nel tempo della disciplina collettiva e della disciplina individuale nel rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1961, 59.

⁸⁹ TOPO A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in PROIA G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 794-795.

In linea di principio, quindi, attualmente⁹⁰ si ammette la possibilità che vengano stipulati dalle parti sociali tanto accordi a termine quanto a tempo indeterminato⁹¹.

⁹⁰ È interessante in tal senso riportare alcune considerazioni di GALIZIA A., *Il contratto collettivo di lavoro*, Edizioni italiane, 1907, 108 ss., in merito alla regolazione temporale degli accordi collettivi precedente all'ordinamento corporativo. Infatti, la «durata del contratto collettivo, come quello individuale, può essere a durata indeterminata e a durata determinata: obbligatorio, nel primo caso, il termine di disdetta, stabilito dalla convenzione o da l'uso. Ma dalla durata indeterminata bisogna distinguere la durata indefinita, quando cioè sia stabilito un termine tale che non possa prevedersi la fine. In tal caso il contratto si dovrà ritenere nullo, perché tendente a perpetuare le condizioni di lavoro, e in contraddizione quindi col principio stesso del contratto collettivo, che è la elasticità e l'adattabilità dei salari a le variazioni economiche del mercato», prosegue, inoltre, sottolineando come «in pratica però la durata del contratto è per lo più breve: in media da uno a tre anni, tranne qualche rara eccezione di un contratto collettivo della durata perfino di 10 anni».

⁹¹ Cfr. sul punto Cass. S.U., 30 maggio 2005, n. 11325; Cass. 17 gennaio 2004, n. 668; Cass. 18 ottobre 2002, n. 1427; Cass. 1 luglio 1998, n. 6427. V. PELLACANI G., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. L'ultrattività del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 425 ss.; VALENTE L., *Libertà di recesso dal contratto collettivo senza predeterminazione di durata e riflessi giuridici sui trattamenti pensionistici integrativi. Il problema dei diritti acquisiti*, in *Riv. giur. lav.*, 1999, 90 ss., secondo cui «con la fine dell'ordinamento corporativo e con la mancata attuazione dell'art. 39 Cost., il contratto collettivo ha spiegato la propria operatività esclusivamente nell'area dell'autonomia privata, sicché la regolamentazione ad esso applicabile è quella dettata per i contratti in generale. Di conseguenza la disciplina prevista dal codice civile per i contratti collettivi corporativi non è applicabile a quelli di diritto comune. Per quanto attiene alla durata, la sua obbligatoria determinazione, prevista dall'art. 2071 c.c., non vincola più le parti contraenti e quindi, in linea di principio, deve ammettersi la possibilità che accordi vengano stipulati senza indicazione del termine finale, siano cioè a tempo indeterminato».

Ciò nonostante, pare opportuno evidenziare come la necessità che gli accordi collettivi contengano la determinazione della loro durata è generalmente riconosciuta anche dalla pratica sindacale⁹², ragion per cui l'autonomia collettiva tende comunque a circoscrivere in modo rigido l'efficacia nel tempo di detti contratti apponendo agli stessi un termine⁹³, rinnovabile alla scadenza, salvo disdetta.

2. L'art. 2074 del Codice Civile e la sua inapplicabilità ai contratti collettivi di diritto comune.

L'art. 2074 c.c. è stato oggetto di un lungo e acceso dibattito in merito alla sua vigenza e applicabilità ai contratti collettivi di diritto comune⁹⁴.

⁹² RIVA SANSEVERINO L., *Sull'efficacia nel tempo della disciplina collettiva e della disciplina individuale nel rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1961, 59.

⁹³ Cfr. *ex multis* Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria turistica sottoscritto da Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, con decorrenza da maggio 2013 a gennaio 2018; Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare sottoscritto da Fai-Cisl, Flai-CGIL, Uila-UIL con decorrenza da dicembre 2019 a novembre 2023; Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti sottoscritto da Fim-CISL, Fiom-CGIL, Uilm-UIL, con decorrenza da febbraio 2021 a giugno 2024; Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative sottoscritto da Filca-CISL, Fillea-CGIL, Feneal-UIL, con decorrenza da marzo 2022 a giugno 2024; Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore elettrico sottoscritto da Flaei-CISL, Filctem-CGIL, Uiltec-UIL, con decorrenza da gennaio 2022 a dicembre 2024; Contratto collettivo nazionale del settore chimico-farmaceutico sottoscritto da Femca-CISL, Filctem-CGIL, Uiltec-UIL, con decorrenza da luglio 2022 a giugno 2025.

⁹⁴ In dottrina cfr. SCOGNAMIGLIO R., *Sulla controversa ultrattività dei contratti collettivi*, in *Mass. giur. lav.*, 1995, 552 ss.; TURSÌ A., *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Giappichelli, 1996; FANTINI L., *Alcune riflessioni in tema di ultrattività della contrattazione collettiva*, in *Giur. it.*, 11,

La norma sanciva che l'accordo collettivo, anche quando fosse stato denunciato, continuasse a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che non fosse intervenuto un nuovo regolamento collettivo⁹⁵.

La *ratio* di una simile previsione sembra potersi rinvenire nell'inserimento tra le fonti del diritto del contratto collettivo corporativo, nonché nella particolare funzione da questo svolta⁹⁶, ossia il «raggiungimento di una controllata

1997, 11427; TURSÌ A., *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 201 ss.; PELLACANI G., LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 429 ss.; GALARDI R., *Sulla (non più) controversa questione dell'ultrattività dei contratti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, 2008, 789 ss.; BARTALOTTA S., *Sulla insostenibile sistematica tesi dell'ultrattività del contratto collettivo*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2008, 1161 ss.; PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 395 ss.; DEL CONTE M., *Sull'ultrattività degli effetti del contratto collettivo dopo la scadenza*, in *Mass. giur. lav.*, 10, 2003, 714 ss.; BAVARO V., *Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2014, 50 ss.; TURSÌ A., *La trappola dell'ultrattività: dal contratto collettivo a tempo determinato, scaduto e ultrattivo, non è possibile recedere? (prime note su Cass. n. 3671 e 3672/2021)*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2 2021. In giurisprudenza *ex multis*: Cass. 14 luglio 1988, n. 4630; Cass. 11 novembre 1988, n. 6116; Cass. 13 febbraio 1990, n. 1050; Cass. 22 aprile 1995, n. 4563; Cass. 10 aprile 2000, n. 4534; Cass. 14 aprile 2003, n. 5908; Cass. 17 gennaio 2004, n. 668; Cass. 9 maggio 2008, n. 11602; Cass. 2 febbraio 2009, n. 2590; Cass. 7 ottobre 2010, n. 20784; Cass. 10 settembre 2013, n. 20726; più di recente v. Cass. 12 febbraio 2021, n. 3671; Cass. 17 novembre 2022, n. 33982.

⁹⁵ Cfr. PERA G., *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, I, 1982, 547, che osserva come «la norma del codice stabiliva l'ultrattività del contratto, ma fino al sopravvenire di un nuovo "regolamento collettivo" che poteva aversi, nel sistema sindacale fascista, nel perdurante contrasto tra i sindacati contrapposti, con la sentenza «collettiva» della magistratura del lavoro».

⁹⁶ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 40.

pacificazione sociale»⁹⁷. Infatti, la sua strumentalità al raggiungimento di interessi generali, implicava l'inammissibilità di un suo venir meno a seguito di recesso o disdetta, poiché questo avrebbe comportato un vuoto normativo incompatibile con tale ordinamento⁹⁸.

Una parte, seppur minoritaria, della giurisprudenza⁹⁹ ha ritenuto per lungo tempo che il principio di ultrattività sancito dall'art. 2074 c.c. operasse anche in relazione agli accordi collettivi di diritto comune, in particolare in relazione alle clausole retributive. Tale orientamento si fonda sulla convinzione che esista nell'ordinamento lavoristico un «principio di relativa intangibilità del livello economico raggiunto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato – ricavabile dalle norme costituzionali (artt. 3, 36 e 41, Cost.) –» nonché «sulla funzione tipica del contratto collettivo di diritto comune, di stabilire la regolamentazione di una serie di rapporti di lavoro, la quale fa escludere che la mera scadenza del termine di efficacia possa provocare un vuoto di disciplina pregiudizievole del livello di tutela del rapporto di lavoro già raggiunto e lesivo della centralità della dignità umana del lavoratore», operando, però, questo «esclusivamente nel caso in cui il contratto collettivo sia scaduto e non sia stato stipulato un nuovo contratto e, conseguentemente, non implica che, nel caso di successione nel tempo dei contratti collettivi postcorporativi, la disciplina più favorevole per il lavoratore prevista dal contratto scaduto possa essere conservata, in quanto le pattuizioni del contratto collettivo disciplinano il singolo rapporto con la clausola implicita della loro rivedibilità ad opera dell'autonomia collettiva, restando tuttavia

⁹⁷ ESPOSITO M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 138.

⁹⁸ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 40.

⁹⁹ Cass. 14 aprile 2003, n. 5908; conf. Cass. 22 aprile 1995, n. 4563 e Cass. 21 aprile 1987, n. 3899.

escluso che la mera scadenza del contratto e la mancata stipula di un successivo contratto collettivo sia assimilabile al caso della stipula di un nuovo contratto che, eventualmente, stabilisca una disciplina peggiorativa del trattamento retributivo»¹⁰⁰. Una simile argomentazione non pare, però, condivisibile, in quanto l'art. 36 Cost. in materia di giusta retribuzione non opera alcun rinvio all'autonomia collettiva¹⁰¹ e «il riferimento giudiziale ad essa non è pensato e non

¹⁰⁰ Cass. 14 aprile 2003, n. 5908, massima in *Giust. civ. mass.*, 2003, 4.

¹⁰¹ Nonostante PERSIANI M., *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 555-556 prospettasse inizialmente una simile lettura alla luce del fatto che «il richiamo all'art. 2074 cod. civ. si riveli congruo e niente affatto contraddittorio rispetto all'applicazione dell'art. 36 della Costituzione. [...] quando il giudice decide in applicazione del combinato disposto dell'art. 36 Cost. e del 2° comma dell'art. 2099 cod. civ. non estende affatto, sul piano del diritto, l'efficacia del contratto collettivo, ma considera quest'ultimo esclusivamente come un fatto [...] dal quale dedurre certe informazioni. [...] Di conseguenza, e l'applicazione giudiziale del contratto collettivo *ultra partes* non ne estende l'efficacia giuridica soggettiva, ma costituisce esclusivamente un riferimento di fatto ritenuto necessario ai fini della motivazione della sentenza, è, e resta, del tutto irrilevante se il contratto collettivo sia efficace o no e, addirittura, se sia valido o no. Ne deriva, a sua volta, che, quando il giudice opera ai sensi dell'art. 36 Cost. e del 2° comma dell'art. 2099 cod. civ., quello che conta ai fini di una corretta decisione non è tanto l'efficacia attuale del contratto preso come punto di riferimento (onde ben potrebbe essere utilizzato anche un contratto disdetto, scaduto e non rinnovato) quanto la riferibilità di una certa disciplina sindacale alla fattispecie oggetto della decisione. In altri termini, mentre sarebbe censurabile la sentenza che individua il minimo retributivo spettante a un lavoratore occupato in una torbiera facendo riferimento al contratto collettivo della gente dell'aria non ancora disdetto, sarebbe, invece, del tutto incensurabile la sentenza che fa riferimento al contratto collettivo dei minatori, ancorché scaduto. In questa situazione [...] una volta scaduto il disdetto accordo interconfederale sulla indennità di contingenza senza che sia intervenuto il rinnovo, quell'accordo - indipendentemente alla sua cessata efficacia sul piano giuridico - resta pur sempre la disciplina più congrua, più "vicina", per stabilire - ex 2° comma dell'art. 2099 cod.

può essere completamente piegato al diverso obiettivo (ove ritenuto desiderabile e attuale) di sopperire alla carenza di un sistema di estensione *erga omnes* degli effetti del contratto collettivo di lavoro, ovvero a quello, ancora diverso, di determinazione legale dei minimi retributivi»¹⁰².

In dottrina, chi propende per l'applicabilità di detta norma reputa che questa non esprima una regola più corporativa di quella contenuta nell'art. 2077 c.c. circa l'inderogabilità dell'accordo collettivo ad opera del contratto individuale¹⁰³. Secondo tale orientamento, il punto di vista della giurisprudenza maggioritaria sarebbe stato condizionato dalla spontanea codificazione di regole inerenti la durata e l'efficacia nel tempo del contratto collettivo da parte dell'autonomia

civ. - la retribuzione sufficiente spettante - ex art. 36 Cost. - ai lavoratori ai quali, quando era efficace veniva applicato. Il risultato pratico, dunque, è identico a quello cui si sarebbe pervenuti applicando *sic et simpliciter* l'art. 2074 cod. civ., onde, a mio avviso, ben può essere affermato che questa disposizione ancorché dettata per i contratti collettivi corporativi, mantenga tuttora una sua validità, potendo costituire uno strumento di attuazione del principio sancito dall'art. 36 Cost.», la posizione fu presto abbandonata (PERSIANI M., *Diritto sindacale*, Cedam, 1992).

¹⁰² TURSI A., *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 201 ss. Cfr. sul punto anche BELLOMO S., *Efficacia temporale del contratto collettivo e retribuzione sufficiente*, in *Dir. lav.*, 1995, 215-216, il quale evidenzia come «tra diritto alla retribuzione sufficiente e proporzionale ex art. 36 Cost. ed ultrattività (soggettiva o temporale) dei contratti collettivi non intercorre alcun nesso logico di dipendenza in termini di causa/effetto. Tale diritto scaturisce direttamente dal precetto sancito dall'art. 36, primo comma, Cost., norma alla quale una ricostruzione giurisprudenziale oramai classica, svolgendo di fatto quella che è stata definita una vera e propria funzione normativa attribuito un'immediata precettività; la soddisfazione di tale diritto, quindi, non comporta una estensione degli effetti del contratto al di là dei termini stabiliti dalle parti».

¹⁰³ ESPOSITO M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 141. Cfr. sul punto anche BAVARO V., *Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2014, 60 ss.

collettiva, al contrario, invece, di quanto avvenuto in materia di efficacia reale e soggettiva dove si è trovata a dover supplire all'assenza di un principio generale¹⁰⁴. Infatti, anche se formalmente l'art. 2074 c.c. è rivolto ai contratti collettivi corporativi e, quindi, inapplicabile ai contratti collettivi di diritto comune in virtù della profonda diversità di natura tra questi, sarebbe necessario considerare come la diversità di natura non corrisponda ad una diversità di funzione sociale: i contratti collettivi postcorporativi dettano una disciplina astratta e generale di una serie indeterminata di rapporti individuali di lavoro così come i contratti collettivi corporativi¹⁰⁵. Per tale ragione, non sarebbe ragionevole «che una delle parti sindacali abbia il potere di far venir meno di colpo, e soltanto per effetto dell'esercizio della facoltà di disdetta, l'essenziale e insostituibile disciplina dei rapporti di lavoro»¹⁰⁶.

La posizione prevalente¹⁰⁷, invece, sostiene che «i contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti,

¹⁰⁴ ESPOSITO M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 141.

¹⁰⁵ PERSIANI M., *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 555.

¹⁰⁶ PERSIANI M., *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 555.

¹⁰⁷ PELLACANI G., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. L'ultrattività del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 432. Cfr. sul punto anche SANTORO-PASSARELLI G., *Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo nella normativa precedente al Codice, nel Codice civile del 1942 e nella disciplina successiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 510, secondo cui «l'articolo 2074 c.c. stabilisce che il contratto collettivo continua oltre la scadenza fino a quando non viene sostituito da un nuovo contratto corporativo. [...] Questi sono i principi che hanno regolato il contratto collettivo corporativo fino al decreto legislativo luogotenenziale n. 287/1944 che ha decretato la

costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale delle stesse; non si applica pertanto ai suddetti contratti il disposto dell'art. 2074 c.c. [...], valevole esclusivamente per i contratti collettivi corporativi, con la conseguenza che le clausole di contenuto retributivo vengono meno per il periodo successivo alla scadenza contrattuale»¹⁰⁸. Sul punto sono intervenute anche le Sezioni Unite della Corte di Cassazione che hanno sancito «il riconoscimento della temporaneità dell'efficacia dei contratti collettivi, corrispondente alla espressione dell'autonomia negoziale»¹⁰⁹.

La dottrina ha, inoltre, ribadito come, non essendovi alcun principio di necessaria regolazione collettiva dei rapporti di lavoro, una simile previsione finirebbe per ledere il principio di libertà sindacale *ex art. 39 Cost.* limitando la libertà contrattuale e organizzativa, poiché questo negherebbe «alle parti contraenti il potere di regolare la vigenza temporale del contratto che stipulano nell'ambito della loro autonomia negoziale»¹¹⁰.

Si può a tal proposito evidenziare come quella parte della dottrina che supporta l'inapplicabilità dell'art. 2074 c.c. all'attuale sistema contrattuale si trova, secondo alcuni, «contestualmente, a dover rilevare che, nella prassi [...] molte di quelle norme [...] sono divenute principi cogenti dell'ordinamento

soppressione dell'ordinamento corporativo». Così come SCOGNAMIGLIO R., *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 540, il quale ritiene che «questa disposizione circa la ultrattività del contratto collettivo, si riferisce, e può riferirsi soltanto, ai contratti c.d. corporativi aventi efficacia normativa *erga omnes*».

¹⁰⁸ Cass. 10 aprile 2000, n. 4534; Cass. 17 gennaio 2004, n. 668; Cass. 9 maggio 2008, n. 11602; Cass. 2 febbraio 2009, n. 2590; Trib. Torino 6 novembre 2009.

¹⁰⁹ Cass. S.U. 30 maggio 2005, n. 11325.

¹¹⁰ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 43.

intersindacale, e quindi compaiono - sotto forma di libere pattuizioni - nella maggioranza delle convenzioni collettive stipulate»¹¹¹.

L'interpretazione analogico-evolutiva delle norme corporative, infatti, potrebbe essere giustificata alla luce del fatto che seppur una norma non possa essere scissa dall'ordinamento del quale è parte questa possa tramutarsi in un principio generale che trascende la sua disposizione formale, per reimpiegarsi all'interno di un contesto nuovo in cui la sua *ratio* possa essere ricompresa¹¹². Pertanto, la regola dell'ultrattività, intesa quale principio speciale e sussidiario dell'ordinamento intersindacale, potrebbe risolvere i problemi relativi alla successione nel tempo dei contratti collettivi contenenti regolazioni di carattere

¹¹¹ ESPOSITO M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 142. *Contra* TURSI A., *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 201 ss., il quale evidenzia come «il ricorso alla clausola di ultrattività nei contratti collettivi non è affatto generalizzato; sicché parimenti infondato è l'argomento secondo cui nell'ordinamento sindacale di fatto esisterebbe “una consuetudine” alla cui stregua “il contratto di diritto comune è ritenuto applicabile anche dopo la sua scadenza”. Frequentissima, piuttosto, è la clausola di tacito rinnovo, che non riguarda la proroga del contratto tempestivamente disdetto (e quindi risolto alla scadenza), bensì la «rinnovazione» - di solito annuale - conseguente alla mancata o intempestiva disdetta».

¹¹² ESPOSITO M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 142. L'Autore evidenzia come «sussistano nell'ordinamento generale le condizioni per un'applicabilità di alcuni dei “principi” che emergono dalla regolamentazione del contratto collettivo corporativo. Ciò anche nella considerazione che il percorso alternativo che normalmente viene proposto, e cioè il ricorso allo strumentario normativo civilistico, non ha offerto nessun risultato soddisfacente, soprattutto in situazioni di crisi, al cui interno nessuna regola sembra poter dispiegare una capacità risolutiva».

generale come gli accordi nazionali di categoria¹¹³. L'operazione di riabilitazione della norma, in tal modo, non sarebbe dissimile da quella portata avanti in relazione all'art. 2077 c.c. poiché sarebbe anch'essa rivolta a garantire condizioni di lavoro minime ai singoli prestatori di lavoro.

Per quanto simili argomentazioni possano apparire allettanti, è opportuno in questa sede esaminare le criticità che hanno condotto ad escludere comunque una rilettura costituzionalmente orientata della norma in esame.

In primo luogo, nella logica dell'articolo 2074 c.c. il problema relativo all'ultrattività è strettamente connesso alla scadenza di un contratto collettivo munito di un termine di durata¹¹⁴. Come si è avuto modo di trattare, però, l'ordinamento post-corporativo ammette la possibilità di stipulare accordi a tempo indeterminato¹¹⁵. Pertanto, riconoscerne l'operatività implicherebbe anche escludere l'ammissibilità del recesso unilaterale degli accordi privi di scadenza¹¹⁶. Tutto ciò comporterebbe una compressione dell'autonomia negoziale delle

¹¹³ ESPOSITO M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 143-144.

¹¹⁴ TURSI A., *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 201 ss.

¹¹⁵ *Supra* par. 1.

¹¹⁶ Si veda per una disamina più approfondita del tema relativo al recesso dal contratto collettivo a tempo indeterminato cap. III, par. 1.3.

parti¹¹⁷ che, come visto, gode di tutela costituzionale¹¹⁸. Non sussiste, allo stato attuale, alcun obbligo¹¹⁹ di «regolazione collettiva dei rapporti di lavoro, e dunque nemmeno di necessaria continuità di tale regolazione», ragion per cui deve ritenersi che debba riconoscersi alle parti il potere di regolare la valenza temporale dei propri atti negoziali¹²⁰. Non si tratta, quindi, come prospettato da una parte della dottrina, di un'operazione del tutto sovrapponibile a quella

¹¹⁷ TURSÌ A., *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 201 ss. evidenzia come la dottrina successiva avesse ritenuto che nel sistema sindacale corporativo l'ultrattività di cui all'art. 2074 c.c. non fosse «lesiva in radice dell'autonomia contrattuale», poiché, «perdurando il dissenso circa la rinnovazione del contratto, vi era modo e obbligo di superarlo giuridicamente ricorrendo alla Magistratura del lavoro che avrebbe provveduto con la sentenza collettiva» (PERA G., *Lezioni di diritto del lavoro*, Il Foro italiano, 1974, 118).

¹¹⁸ Art. 39, co. 1, Cost.

¹¹⁹ Questa sembra essere la principale differenza con il previgente sistema corporativo nel quale vi era la necessità di «assicurare che i rapporti di lavoro subordinato avessero sempre e ininterrottamente una loro disciplina di categoria, pur potendo tale disciplina rinnovarsi e rimanere quindi costantemente adeguata alla situazione economica e sociale in atto» (RIVA SANSEVERINO L., *Della impresa*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario codice civile. Artt. 2060-2134*, Zanichelli, 1962, 94).

¹²⁰ TURSÌ A., *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 201 ss. Cfr. sul punto anche Cass. S.U., 30 maggio 2005, n. 11325, secondo cui «la disposizione dell'art. 2074 c.c. - sulla perdurante efficacia del contratto collettivo scaduto, fino a che non sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo - non si applica ai contratti collettivi post-corporativi che, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale privata, sono regolati dalla libera volontà delle parti cui soltanto spetta stabilire se l'efficacia di un accordo possa sopravvivere alla sua scadenza».

portata avanti per l'art. 2077 c.c.¹²¹, in quanto si ricorre a detta norma in tutti quei casi in cui le parti del contratto individuale abbiano deciso volontariamente di vincolarsi all'applicazione di una disciplina collettiva. Diversamente, nel caso di specie l'ultrattività finirebbe per obbligare i contraenti - tanto individuali quanto collettivi - ben oltre quelli che sono i limiti temporali dell'accordo.

A tal proposito, pare opportuno richiamare la sentenza n. 156 del 1971 della Corte Costituzionale, nella quale è stata dichiarata l'illegittimità «dell'art. 7, secondo comma, della legge 14 luglio 1959, n. 741, nella parte in cui esclude che la sopravvenuta non corrispondenza dei minimi economici al salario sufficiente conferisca al giudice ordinario i poteri che gli vengono dall'art. 36 della Costituzione». La norma in oggetto, infatti, prevedeva che i trattamenti economici e normativi minimi conservavano «piena efficacia anche dopo la scadenza o il rinnovo dell'accordo o contratto collettivo cui il Governo si è uniformato sino a quando non intervengano successive modifiche di legge o di accordi e contratti collettivi aventi efficacia verso tutti gli appartenenti alla categoria».

Seppur, quindi, non possa negarsi che la contrattazione collettiva svolga una funzione essenziale, poiché individua la concreta disciplina dei rapporti di

¹²¹ Pur concordando con le conclusioni di TURSI A., *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 201 ss., non si condivide l'argomentazione secondo cui «questa impostazione è però inaccettabile. Essa ignora, per un verso, che è la stessa giurisprudenza largamente maggioritaria a rifiutare l'applicazione dell'art. 2074 c.c. ai contratti collettivi post-corporativi: ciò che rende inconfigurabile, in relazione all'art. 2074, quella «costante interpretazione giurisprudenziale», genetica di un fenomeno di «integrazione degli effetti del contratto», che invece si è registrata in relazione all'art. 2077».

lavoro¹²², e per tale ragione sarebbe auspicabile evitare vuoti, al momento non sembra possibile andare oltre quelli che sono i limiti dell'impostazione privatistica del nostro sistema di relazioni sindacali.

A tal proposito, si vuole qui richiamare quella parte della dottrina che ritiene che un intervento legislativo in materia di ultrattività del contratto collettivo sarebbe in ogni caso incostituzionale. Infatti, pur concordando sul fatto che una norma che vincoli i sindacati stipulanti oltre i termini predeterminati dall'accordo¹²³ presenterebbe profili di illegittimità per violazione del co. 1 dell'art. 39 Cost., si ritiene che una diversa valutazione possa essere svolta in relazione alla parte datoriale. La libertà contrattuale delle imprese, invero, rientra nel disposto dell'art. 41 Cost.¹²⁴, ragion per cui questa ben potrebbe essere limitata in funzione dell'utilità sociale da una norma di legge¹²⁵.

¹²² PERSIANI M., *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 555. Cfr. anche PELLACANI G., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. L'ultrattività del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 426.

¹²³ Così come una norma che non consenta la libera recedibilità da un contratto collettivo a tempo indeterminato (sul punto v. cap. III, par. 1.3).

¹²⁴ Si legga seppur in senso parzialmente difforme BAVARO V., *Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2014, 60 ss. L'Autore, infatti, ritiene anche che l'ultrattività rappresenti una tutela della libertà sindacale in quanto «la permanente vigenza della norma comune contrattuale, quale che sia, è un'effettiva garanzia per la libertà delle parti di poter negoziare e rinnovare le condizioni di lavoro, senza essere condizionati dal ricatto del vuoto normativo».

¹²⁵ Pare opportuno osservare come una simile argomentazione avvalori ancor di più la tesi di un'impossibilità di recupero dell'art. 2074 c.c. La norma, infatti, potrebbe essere tacciata di incostituzionalità in quanto rivolta indistintamente ad entrambi i soggetti contraenti.

3. I profili temporali e la funzione del contratto collettivo.

Nell'ordinamento italiano, come si è avuto modo di approfondire, è assente una disciplina tipica del contratto collettivo, ragion per cui la regolazione dell'efficacia temporale risulta demandata alle parti contrattuali¹²⁶.

Tale interpretazione, però, si scontra con le peculiarità degli accordi collettivi, i quali, in virtù della funzione che si trovano a svolgere, vengono ricondotti non senza difficoltà al regime privatistico¹²⁷.

Al fine di comprendere quali siano i risvolti dell'assenza di un principio generale di ultrattività relativamente alla continuità dei trattamenti collettivi¹²⁸, pare necessario analizzare quale sia la funzione svolta dall'accordo collettivo di diritto comune.

Nel periodo corporativo la contrattazione collettiva svolgeva esclusivamente una funzione regolatrice dei rapporti di lavoro, in quanto le relazioni sindacali erano disciplinate esclusivamente e direttamente dalla legge¹²⁹.

Nell'attuale contesto, invece, l'accordo collettivo svolge non solo una funzione normativa ma anche una funzione obbligatoria.

In riferimento alla funzione normativa, questa può essere sintetizzata nella capacità di disciplinare in modo uniforme il contenuto di una pluralità di futuri rapporti¹³⁰. L'accordo collettivo, quindi, predetermina il contenuto del contratto

¹²⁶ Cfr. PELLACANI G., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. L'ultrattività del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 425 ss.

¹²⁷ Cfr. BAVARO V., *Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2014, 50 ss.

¹²⁸ Cfr. infra par. 3.1.

¹²⁹ CATAUDELLA M.C., voce *Contratto collettivo (nuove funzioni del)*, in *Enc. giur.*, 2002, 2.

¹³⁰ GITTI G., *Contratti regolamentari e normativi*, Cedam, 1994, 5.

individuale, ponendo i limiti entro i quali questo dovrà eventualmente sorgere e contenersi¹³¹.

L'esperienza contrattuale collettiva, però, ha dimostrato l'inidoneità di una simile definizione a coprire l'intero fenomeno¹³² vista la diffusa presenza di clausole che non disciplinano i rapporti individuali di lavoro ma regolano, invece, i rapporti tra le stesse organizzazioni sindacali stipulanti¹³³.

In tal caso si parla, appunto, di funzione obbligatoria, la quale persegue una gamma vasta di scopi strutturalmente distinti¹³⁴. Tutto ciò rende riduttiva

¹³¹ GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, 1963, 6. L'Autore prosegue evidenziando come «se l'espressione concreta concordata, che si riferisce a tutti o ai principali elementi del futuro rapporto, non li esprime in una forma generica, ma li detta nella veste stessa che dovranno assumere nel rapporto cui ci si riferisce, predisponendo una serie di clausole ordinatamente raccolte in uno schema, si ha il c.d. contratto-tipo. Rispetto al comune contratto-tipo, il contratto collettivo di lavoro è una particolare specificazione, individuata, innanzitutto, dal fatto che si tende a regolare futuri rapporti non fra le parti contraenti, ma tra altri soggetti, in virtù della rappresentanza che questi hanno conferito alle parti medesime; e, in secondo luogo, dal rilievo che le clausole negoziali vengono estese ad una collettività (nello schema normale del contratto-tipo, invece, si allude ad una pluralità di affari, che potrebbero anche far capo a due soli individui)».

¹³² GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "Il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè, 1968, 14.

¹³³ CATAUDELLA M.C., voce *Contratto collettivo (nuove funzioni del)*, in *Enc. giur.*, 2002, 3.

¹³⁴ GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, 1963, 9. Cfr. sul punto anche CATAUDELLA M. C., voce *Contratto collettivo (nuove funzioni del)*, in *Enc. giur.*, 2002, 3, che riporta alcuni esempi come «le clausole sulla futura produzione negoziale, le clausole in materia elettorale, le clausole relative alla istituzione, alla formazione e al funzionamento di organi di conciliazione e di arbitrato, le clausole che istituiscono commissioni paritetiche interpretative, le clausole con le quali le associazioni sindacali assumono l'obbligo di anticipare certe spese o di sopportarne altre, le clausole che limitano la libertà contrattuale nei confronti di

L'affermazione di alcuni¹³⁵ secondo cui vi sarebbe una relazione di strumentalità o accessorietà tra la parte obbligatoria e quella normativa, visto che in taluni casi questa può mostrarsi notevolmente attenuata o assente¹³⁶.

Seppur, quindi, le principali funzioni perseguite dal contratto collettivo siano fra loro ben distinte, sembra comunque essere possibile l'identificazione di una funzione unitaria dell'istituto in quanto il fenomeno, tanto in relazione alle clausole normative quanto a quelle obbligatorie, è caratterizzato in ogni caso dalla realizzazione dell'interesse di tutela *latu sensu* dei lavoratori¹³⁷.

Pertanto, sebbene il contratto collettivo possa contenere clausole di varia natura, ognuna dotata di una propria fisionomia funzionale, il negozio, come tale, resta unico¹³⁸.

altri sindacati o che vincolano ad un certo tipo di solidarietà riguardo ai terzi, le clausole c.d. di garanzia, che prevedono il versamento di una somma a titolo di "penale" in caso di inadempimento o di ritardo nell'adempimento, le clausole di tregua sindacale».

¹³⁵ GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, 1963, 65.

¹³⁶ GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "Il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè, 1968, 22. L'Autore, infatti, sottolinea come sia «certamente una forzatura voler ricondurre le clausole sui contributi sindacali [...] alla necessità di garantire l'efficienza della regolamentazione normativa contestuale».

¹³⁷ GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "Il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè, 1968, 23.

¹³⁸ GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "Il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè, 1968, 24.

Comprendere la funzione svolta dalla contrattazione collettiva, come si avrà modo di approfondire¹³⁹, è funzionale alla piena comprensione della sua attuale disciplina temporale.

Infatti, proprio su tali considerazioni poggia la tesi portata avanti dalla giurisprudenza maggioritaria secondo la quale, alla luce della parametrizzazione della contrattazione collettiva su una realtà socio-economica in continua evoluzione, questa si presterebbe alla temporaneità, risultando, pertanto, «modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati»¹⁴⁰. Dunque, la limitazione della durata interpreterebbe, secondo tale impostazione, una funzione caratteristica degli accordi collettivi¹⁴¹, tale che la «regola della [libera] recedibilità dal contratto»¹⁴² in alternativa alla previsione di un termine di

¹³⁹ Cfr. cap. II per ciò che concerne le conseguenze relative ai singoli rapporti di lavoro e cap. III in materia di cessazione.

¹⁴⁰ V. Cass. 3 novembre 2021, n. 31324; Cass. 17 settembre 2019, n. 23105; Cass. 20 agosto 2019, n. 21537; Cass. 28 ottobre 2013, n. 24268; Cass. 20 agosto 2009, n. 18548; Cass. 18 settembre 2007, n. 19351; Cass. 16 aprile 1993, n. 4507; Cass. 1° luglio 1998, n. 6427; App. Roma 30 settembre 2021, n. 3207; App. Palermo 22 settembre 2021 n. 950; Trib. Milano 3 maggio 2021, n. 970; Trib. Teramo 9 gennaio 2018, n. 9. In dottrina cfr. TIRABOSCHI M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 90.

¹⁴¹ TIRABOSCHI M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 113; SANDULLI P., *Disdettabilità di accordi collettivi e prestazioni pensionistiche complementari*, in *Mass. giur. lav.*, 1990, 388 e 390.

¹⁴² RESCIGNO P., *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 577.

durata¹⁴³ «tutelerebbe anche il principio di libertà sindacale *ex art. 39, comma 1, Cost.*»¹⁴⁴.

3.1 La questione della “continuità” dei trattamenti collettivi.

L’inapplicabilità dell’art. 2074 c.c. ai contratti collettivi di diritto comune porta, però, ad interrogarsi circa le conseguenze di un eventuale “vuoto normativo” causato dal venir meno di detta disciplina¹⁴⁵, in particolare in relazione alle clausole normative ivi contenute¹⁴⁶.

Come si vedrà¹⁴⁷, infatti, l’esigenza di garantire una continuità dei trattamenti collettivi ha comportato un’ampia diffusione di clausole di ultrattività.

Tale esigenza, invero, è sentita tanto dalle associazioni sindacali, in ragione dell’interesse a che vengano garantiti ai lavoratori, nel periodo di vacanza contrattuale, i trattamenti minimi previsti dalla previgente disciplina, quanto dagli imprenditori, i quali, sempre più frequentemente, godono di benefici legali relativi all’applicazione di un contratto collettivo.

Si pensi all’art. 1, co. 1175, del l. n. 296 del 2006, il quale subordina l’accesso ai «benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale» al «rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati

¹⁴³ Cfr. GABRIELLI G., PADOVINI F., voce *Recesso (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, XXXIX, 1988, 29, relativamente all’analogia funzionale tra recesso e termine.

¹⁴⁴ Ferraro F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 871-872.

¹⁴⁵ Cfr. *infra* cap. 2, par. 2.

¹⁴⁶ Come si è anticipato è, infatti, la parte normativa degli accordi collettivi a produrre effetti nella sfera dei singoli.

¹⁴⁷ Cfr. *infra* par. 4.2.

dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», così come all'art. 29, co. 1-*bis* del d.lgs. n. 276 del 2003¹⁴⁸ che prevede al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi spetti un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto.

Nello stesso senso è possibile menzionare l'art. 7, co. 4, del d.l. n. 248 del 2007 e l'art. 16 del d.lgs. n. 117 del 2017, rispettivamente in tema di società cooperative e lavoratori degli enti del terzo settore. In entrambi i casi è sancito che ai prestatori di lavoro interessati spettino trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

In tali ipotesi è di fondamentale importanza che venga garantita la continuità dei trattamenti collettivi attraverso l'inserimento di clausole di ultrattività in quanto, diversamente, si svuoterebbero di contenuto precettivo le norme in esame finendo per rendere vane le tutele ivi previste.

Inoltre, vi sono norme di legge che delegano alla contrattazione la disciplina di singole materie¹⁴⁹. Si pensi all'art. 24 del d.l. n. 48 del 2023, conv. con l. n. 85 del 2023, modificativo dell'art. 19 del d.lgs. n. 81 del 2015 in materia di contratto a tempo determinato, che ha rimesso alla contrattazione collettiva

¹⁴⁸ Il comma è stato recentemente introdotto ad opera dell'art. 29, co. 2, lett. a), del d.l. n. 19 del 2024, conv. con mod. dalla l. n. 56 del 2024.

¹⁴⁹ ALVINO I., *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, 2016, 657 ss.

L'identificazione delle causali per la stipula di accordi con un termine superiore ai dodici mesi. Alla stessa *ratio* risponde il successivo art. 23 del d.lgs. n. 81 del 2015, secondo cui i contratti collettivi possono disporre l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato. Analogamente, l'art. 16 del d.lgs. n. 81 del 2015 prevede che la misura dell'indennità mensile di disponibilità sia determinata dagli accordi collettivi.

Simili disposizioni inducono i datori di lavoro all'applicazione della contrattazione collettiva nonché al ricorso all'ultrattività convenzionale della stessa. Infatti, il venir meno della disciplina collettiva senza alcuna garanzia di continuità comporterebbe la reviviscenza della meno favorevole previsione legale con importanti conseguenze per l'azienda, tanto organizzative quanto economiche.

È bene, infine, evidenziare come il problema relativo alla continuità dei trattamenti collettivi si ponga, però, esclusivamente in relazione a tutte quelle previsioni diverse dalla retribuzione minima.

Infatti, in materia salariale, pur in assenza di specifiche previsioni di ultrattività, secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale¹⁵⁰, il minimo tabellare previsto dai contratti collettivi assume valore costituzionale ai sensi dell'art. 36 Cost. in quanto «la quantità della retribuzione pattuita a mezzo della contrattazione collettiva, rappresentando al tempo stesso la misura dell'adeguatezza ed il conseguimento di un livello di esistenza libero e dignitoso, diviene un'entità oggettiva che fuoriesce dalla normale serie effettuale di un

¹⁵⁰ Cass. 23 luglio 2008, n. 20310; Cass. 14 aprile 2003, n. 5908; Cass. 22 aprile 1993, n. 4563. Cfr. anche ESPOSITO M., *Corsi e ricorsi storico-sindacali: alcune osservazioni sulla cd. ultrattività del contratto collettivo*, in *Foro it.*, I, 1995, c. 2870.

comune contratto acquistando una sorta di intangibilità e rimanendo perciò sottratta alla disponibilità delle parti»¹⁵¹.

Tale orientamento è stato aspramente criticato dalla dottrina alla luce del fatto che non tiene conto delle ulteriori soluzioni percorribili al fine di garantire il rispetto del principio costituzionale della giusta retribuzione, anche in caso di scadenza, recesso o disdetta dal contratto¹⁵². Infatti, l'assenza o il venir meno di una disciplina collettiva non implica necessariamente una violazione del precetto dell'art. 36 Cost.¹⁵³.

In tal senso sembra potersi argomentare anche che il minimo costituzionalmente tutelato¹⁵⁴ non coincide con il compenso complessivamente percepito dal lavoratore¹⁵⁵. La retribuzione contenuta negli accordi collettivi che

¹⁵¹ Cass. 22 aprile 1993, n. 4563

¹⁵² PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 120.

¹⁵³ La retribuzione pattuita individualmente potrebbe ben essere conforme ai principi di proporzionalità e sufficienza. (BELLOMO S., *Fonti di disciplina della retribuzione, art. 36 della costituzione e contrattazione collettiva*, in SANTUCCI R., ZOPPOLI L. (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2004) Cfr. Per una più ampia disamina in materia si legga MENEGATTI E., *La retribuzione, i contratti collettivi nazionali di categoria e la loro interpretazione*, in GRAGNOLI E., PALLADINI S. (a cura di), *La retribuzione*, Utet, 2012, 151 ss.; ICHINO P., «*La nozione di giusta retribuzione nell'articolo 36 della Costituzione*», in *Relazione al Convegno promosso dall'Accademia dei Lincei (Roma, 22-23 Aprile)*, 2010; BELLOMO S., *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli, 2002; PERSIANI M., *La retribuzione fra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1998, 81 ss.; TREU T., *Sub art. 36. Rapporti economici. Art. 35-40*, in GIUSEPPE B. (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, 1979, 76 ss.

¹⁵⁴ SCARPELLI F., *Retribuzione e vicende di trasformazione dell'impresa: problemi e limiti di disponibilità dei livelli retributivi in sede sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 247.

¹⁵⁵ CIUCCIOVINO S., *Autonomia collettiva e funzioni della retribuzione*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 207.

funge da parametro è, invero, solo la paga base¹⁵⁶, cui il giudice può ricorrere¹⁵⁷ per verificare il rispetto dei principi di proporzionalità e sufficienza.

Pertanto, al «rapporto tra l'efficacia temporale del contratto collettivo a contenuto economico e il precetto costituzionale non può darsi una lettura restrittiva e unidirezionale, come se soltanto la garanzia di ultrattività dell'accordo potesse assicurare il rispetto del principio della retribuzione sufficiente»¹⁵⁸. Infatti, come si è avuto modo di evincere la garanzia relativa alla continuità del trattamento retributivo minimo può prescindere dall'ultrattività del contratto collettivo in quanto derivante direttamente dall'art. 36 Cost.¹⁵⁹.

Ciò non toglie, però, che l'accordo, scaduto o receduto, possa continuare a fungere, anche se non più in vigore, da parametro sociale nei giudizi di conformità della retribuzione alla norma costituzionale¹⁶⁰.

¹⁵⁶ La stessa giurisprudenza ha più volte ribadito come il giudice sia chiamato a valutare la sufficienza della retribuzione e non effettui «un'applicazione integrale e minuziosa di tutte le clausole contrattuali» (Cass. 24 maggio 1996, n. 4813).

¹⁵⁷ Cass. 15 novembre 2001, n. 14211, secondo cui il datore di lavoro può legittimamente applicare ai lavoratori un trattamento economico inferiore a quello previsto dal contratto collettivo del settore di riferimento in virtù delle modeste dimensioni dell'impresa.

¹⁵⁸ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 123.

¹⁵⁹ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 123.

¹⁶⁰ TREU T., *Intervento alla Tavola Rotonda sul tema La disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 552-553.

4. La durata convenzionale.

Il contratto collettivo, come si è anticipato, può essere stipulato tanto a termine quanto a tempo indeterminato¹⁶¹. Infatti, si ritiene che rientri nella libertà contrattuale delle parti la determinazione della durata di detti accordi.

L'efficacia nel tempo, pertanto, è concordata dalle stesse parti collettive, le quali sono solite inserire all'interno dei contratti specifiche clausole, «alternativamente o cumulativamente, [...] di rinnovo automatico disdettabili, [...] di ultrattività con effetti legati o no alla successiva sottoscrizione del nuovo contratto e prescrizioni di vario genere circa le modalità di esercizio della disdetta o del recesso»¹⁶².

Dette clausole sono spesso accompagnate da previsioni relative all'attivazione delle procedure per il rinnovo, le quali si ritiene rappresentino un ulteriore esempio¹⁶³ dell'interesse comune delle parti contraenti a che sia in ogni caso garantita una continuità dei trattamenti collettivi. Inoltre, tale esigenza trova il suo complemento, come si vedrà, nell'apposizione di clausole di retroattività.

4.1. Segue. La clausola di rinnovo automatico.

La clausola di rinnovo automatico prevede che un contratto a tempo determinato non disdetto si rinnovi tacitamente allo spirare del termine.

Tale previsione è spesso presente nei contratti collettivi nazionali con differenti formulazioni. Vi sono, infatti, tanto accordi che prevedono il rinnovo

¹⁶¹ Cfr. *supra* par. 1.

¹⁶² FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 864.

¹⁶³ Cfr. *supra* par. 3.1.

per la stessa durata dell'accordo originario¹⁶⁴, quanto altri per i quali il rinnovo opera per periodi inferiori¹⁶⁵.

La funzione di detta clausola è quella di evitare che lo scadere del contratto comporti il venir meno dei trattamenti collettivi nello stesso previsti.

Le parti in questo modo si obbligano preventivamente, in assenza di disdetta o di nuovo accordo, a rispettare le previsioni contrattuali per un ulteriore

¹⁶⁴ Si può in tal proposito menzionare l'art. 2 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti cit. sottoscritto a febbraio 2021 che dispone che «salve le decorrenze previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre dal 5 febbraio 2021 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2024. [...] Il Contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto [...]».

¹⁶⁵ Si ritiene opportuno qui riportare alcuni esempi. L'art. 86 (Decorrenza e durata e procedure di rinnovo) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare cit. del 2019 prevede che «salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico di durata quadriennale decorre dal 1° dicembre 2019 ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al 30 novembre 2023. Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle Parti stipulanti». Analogamente, l'allegato 18 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative cit. sottoscritto a marzo 2022 sancisce che «salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° marzo 2022 ai rapporti di lavoro in corso a tale data o instaurati successivamente e avrà durata fino al 30 giugno 2024. Qualora non sia disdettato da una delle parti, con lettera raccomandata A.R. [...] s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito». Così come, l'art. 2 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore elettrico cit. sottoscritto a gennaio 2022, secondo cui «ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 7, il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2022 e scade il 31 dicembre 2024. [...] Il presente contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti».

termine. Infatti, non è ammesso, salvo diversa pattuizione, il recesso *ante tempus* dagli accordi collettivi a tempo determinato poiché costituirebbe un inadempimento contrattuale¹⁶⁶. Si esclude anche l'ammissibilità di un recesso per giusta causa, in quanto implicherebbe un controllo di merito sui motivi del recesso che «finirebbe per attribuire al giudice un sindacato sugli interessi collettivi che sono oggetto del contratto»¹⁶⁷.

Pertanto, i contraenti che intendano evitare che il contratto si rinnovi allo spirare del termine originario, o del successivo termine identificato, dovranno anticipatamente disdettarlo. Il termine entro cui detta disdetta possa essere legittimamente esercitata è nella prassi sindacale espressamente previsto¹⁶⁸. In

¹⁶⁶ Cfr. *infra* cap. III nel quale si approfondirà il tema del recesso e della disdetta dal contratto collettivo.

¹⁶⁷ MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 80.

¹⁶⁸ Cfr. art. 86 (Decorrenza e durata e procedure di rinnovo) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare cit. del 2019 secondo cui la disdetta va esercitata «almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso»; art. 2 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti cit. sottoscritto a febbraio 2021 che dispone che l'accordo vada disdetto «sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. [...]»; allegato 18 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative cit. sottoscritto a marzo 2022 secondo cui la disdetta deve essere comunicata «con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza»; art. 2 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore elettrico cit. sottoscritto a gennaio 2022, il quale si rinnova «qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza».

ogni caso, nell'eventualità tale indicazione sia assente opererà l'equità a orientare la valutazione¹⁶⁹.

Il mancato rispetto del termine della disdetta comporterà il rinnovo automatico dell'accordo, che, dunque, vincolerà le parti fino a nuova scadenza¹⁷⁰.

4.2. *Segue*. La clausola di ultrattività.

Seppur i contratti a tempo indeterminato rappresentino una minoranza, è diffuso il ricorso a clausole di ultrattività che comportano la trasformazione di contratti originariamente a termine in contratti privi di una scadenza¹⁷¹.

La clausola di ultrattività, infatti, implica che il contratto collettivo a tempo determinato che sia scaduto e non sia stato sostituito da una disciplina collettiva successiva continui a produrre i suoi effetti¹⁷². Una simile previsione non sembra comportare i problemi di compatibilità costituzionale evidenziati in relazione

¹⁶⁹ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 880-881.

¹⁷⁰ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 881.

¹⁷¹ Cfr. TURSI A., *La trappola dell'ultrattività: dal contratto collettivo a tempo determinato, scaduto e ultrattivo, non è possibile recedere? (prime note su Cass. n. 3671 e 3672/2021)*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2, 2021.

¹⁷² V. GRECO F., *Intervento*, in DELL'OLIO M., FERRI E., FRANCESCHELLI M., GRECO F., MIRABELLI G., SETTE P., TEDESCHI M., TREU T. (a cura di), *Giurisprudenza di Cassazione e autonomia collettiva. Atti della tavola rotonda svoltasi all'I.R.I., Roma 30 settembre 1982*, IRI, 1982, 31, riferisce come la Corte di Cassazione abbia, nel regolamento della successione di contratti, sancito il principio dell'«efficacia temporale dei contratti collettivi con la validità di clausole che sanciscano la retroattività o la ultrattività (s. nn. 2892-79; 725-81; 1294-81)».

all'art. 2074 c.c.¹⁷³ poiché in questo caso sono le stesse parti, nell'esercizio della loro libertà contrattuale, a vincolarsi in tal senso¹⁷⁴.

La giurisprudenza, però, si è interrogata circa la legittimità di clausole, diffuse nella prassi sindacale¹⁷⁵, in virtù delle quali l'ultrattività opererebbe sino alla sottoscrizione di un successivo contratto.

Vi sono, infatti, pronunce nelle quali si è sostenuto che «il *dies ad quem*, fissato nel giorno della sottoscrizione del nuovo contratto, individui un nuovo termine *certus an sed incertus quando*»¹⁷⁶. Perciò, l'accordo si rivelerebbe comunque a termine¹⁷⁷, configurandosi questo «anche se privo di una precisa collocazione cronologica» qualora «risulti connesso ad un fatto che si verificherà

¹⁷³ Cfr. *supra* par. 2.

¹⁷⁴ TURSI A., *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Giappichelli, 1996, 235.

¹⁷⁵ Art. 152 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria turistica cit. stipulato a maggio 2013 secondo cui «il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo».

¹⁷⁶ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 884. Cfr. anche MAZZANTI C., *Successione dei contratti collettivi nel tempo*, in *Labor*, 4, 2021, 436.

¹⁷⁷ Secondo Cass. 12 febbraio 2021, n. 3672 simili clausole hanno «il significato di un termine di durata, perché indeterminato nel quando, atteso che il contratto collettivo di diritto comune è regolato dalla libera volontà delle parti».

certamente»¹⁷⁸. La scadenza sarebbe semplicemente “posposta” con notevoli implicazioni inerenti la disciplina del recesso¹⁷⁹.

Una parte della dottrina ha condivisibilmente evidenziato come tale tesi si riveli lesiva del principio di libertà sindacale *ex art. 39, co. 1, Cost.* poiché si fonda sull’assunto secondo cui le parti sottoscriventi l’accordo sarebbero tenute a ricontrattare i trattamenti collettivi¹⁸⁰.

Pertanto, è bene evidenziare come un vincolo durevole condizionato al raggiungimento di un successivo accordo in nulla differisce da uno privo di una scadenza¹⁸¹, e, dunque, una clausola di ultrattività così formulata finisca per trasformare il contratto collettivo a termine in un accordo a tempo

¹⁷⁸ Cass. 12 febbraio 2021, n. 3672; Cass. 12 febbraio 2021, n. 3671; App. Milano 11 marzo 2022, n. 114. Cfr. sul punto TURSI A., *La trappola dell’ultrattività: dal contratto collettivo a tempo determinato, scaduto e ultrattivo, non è possibile recedere? (prime note su Cass. n. 3671 e 3672/2021)*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2, 2021, 11, che evidenzia come «un evento *incertus an et quando* quale la stipula del nuovo ccnl giammai potrebbe considerarsi termine finale, ma semmai condizione risolutiva del contratto ultrattivo».

¹⁷⁹ Cfr. *infra* cap. III, par. 1.2 e 1.3.

¹⁸⁰ Cfr. Cass. 22 marzo 2001, n. 4124, secondo cui per tale ragione il termine sarebbe *certus an*. *Contra* TURSI A., *La trappola dell’ultrattività: dal contratto collettivo a tempo determinato, scaduto e ultrattivo, non è possibile recedere? (prime note su Cass. n. 3671 e 3672/2021)*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2, 2021, 12 ritiene che ciò sia dovuto a «un malinteso principio di continuità della disciplina collettiva, che, com’è noto, era tipico dell’ordinamento corporativo, ma non può ascriversi a un sistema basato sulla libertà sindacale» tale si presuppone una necessaria «continuità della odierna regolazione collettiva dei rapporti di lavoro, a considerare come certa, anziché incerta - come di fatto è -, “la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo”».

¹⁸¹ TURSI A., *La trappola dell’ultrattività: dal contratto collettivo a tempo determinato, scaduto e ultrattivo, non è possibile recedere? (prime note su Cass. n. 3671 e 3672/2021)*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2, 2021,

indeterminato¹⁸². Diversamente le parti si troverebbero intrappolate in un vincolo perpetuo che risulterebbe anch'esso lesivo del co. 1 dell'art. 39 Cost.

Simili considerazioni differiscono da quelle svolte in relazione alla possibilità per il legislatore di intervenire in materia di ultrattività¹⁸³ poiché, come evidenziato da una parte della dottrina, le clausole contrattuali non rappresentano «una esigenza di utilità sociale, visto e considerato che l'utilità sociale dell'art. 41 Cost. costituisce un limite esterno e non può eliminare»¹⁸⁴.

4.3. Segue. Le clausole retroattive.

La disciplina temporale è affidata alla libera determinazione delle parti contraenti¹⁸⁵, le quali possono attribuire efficacia retroattiva tanto all'intero contratto quanto a una o più disposizioni in questo contenute¹⁸⁶.

Nell'ambito dell'ordinamento corporativo l'art. 11, co. 2, disp. prel. c.c., prevedeva che i contratti collettivi di lavoro, contrariamente alla legge¹⁸⁷, potessero stabilire per la loro efficacia una data anteriore alla pubblicazione, purché questa non precedesse quella della stipulazione.

¹⁸² FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 885.

¹⁸³ Cfr. *supra* par. 2.

¹⁸⁴ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 885, in particolare v. nt. 147.

¹⁸⁵ Cass. 18 febbraio 1998, n. 12716; Cass. 10 giugno 1992, n. 7116; Cass. 24 gennaio 1992, n. 762; Cass. 14 marzo 1990, n. 2051; Cass. 11 novembre 1988, n. 6116; Cass. 9 settembre 1988, n. 5131.

¹⁸⁶ PELLACANI G., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La retroattività del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 449.

¹⁸⁷ Il co. 1, infatti, prevede che «la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo».

La norma è, però, da ritenersi abrogata a seguito della caduta dell'ordinamento corporativo, ragion per cui è attualmente rimessa agli stessi contraenti la possibilità di apporre clausole che attribuiscono efficacia retroattiva alla disciplina collettiva¹⁸⁸. In assenza di specifiche pattuizioni, però, gli effetti del contratto decorreranno solo dal momento della sua stipulazione. Pertanto, spetterà al giudice valutare se «le parti abbiano inteso attribuire efficacia retroattiva ad una o ad alcune clausole o all'intero contratto o se quest'ultimo debba ritenersi efficace solo per il futuro»¹⁸⁹.

A tal proposito, è opportuno, in questa sede, distinguere tra l'ipotesi di retrodatazione dall'accordo collettivo e la sua retroattività. Infatti, nel primo caso viene stabilita una decorrenza anteriore alla stipulazione, ma posteriore alla scadenza del contratto previgente¹⁹⁰, mentre nel secondo la nuova disciplina opera *ex tunc* sulla precedente con diversa regolazione¹⁹¹.

Il ricorso a simili clausole trova la sua *ratio* nell'esigenza di rendere più fluido il passaggio dalla vecchia alla nuova regolamentazione. In ogni caso, tutto ciò

¹⁸⁸ La Cassazione specifica, però, come «la comune intenzione dei contraenti di attribuire efficacia retroattiva ad una o più norme del contratto medesimo debba emergere in modo sicuro e non equivoco dall'obiettivo contenuto delle clausole» (Cass. 10 gennaio 1989, n. 46). Cfr. anche Cass. 25 giugno 1987, n. 5616; Cass. 14 gennaio 1986, n. 153; Cass. 5 dicembre 1985, n. 6119; Cass. 16 novembre 1983, n. 6806; Cass. 22 giugno 1982, n. 3811.

¹⁸⁹ PELLACANI G., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La retroattività del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 450.

¹⁹⁰ TURSÌ A., *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Giappichelli, 1996, 249, lo definisce un «fenomeno estraneo alla retroattività delle disposizioni contrattuali collettive».

¹⁹¹ PELLACANI G., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La retroattività del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 450-451.

incontra il limite dei c.d. diritti quesiti, intesi come quei diritti già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore, i quali devono ritenersi intangibili¹⁹².

La retroattività delle clausole, inoltre, sembra essere ammessa anche laddove «il contratto finisca per incidere su una previsione legislativa - non inderogabile - che operi un rinvio non recettizio all'autonomia sindacale»¹⁹³.

5. Cessazione e risoluzione del contratto collettivo. Rinvio.

Il tema dell'efficacia nel tempo del contratto collettivo si intreccia indissolubilmente con le questioni relative alla sua cessazione e risoluzione.

Si pensi al fatto che diversa è la disciplina a seconda che il contratto sia a tempo determinato ovvero indeterminato¹⁹⁴. Infatti, come precedentemente trattato, nel primo caso il contratto cesserà di produrre i suoi effetti allo spirare del termine, salvo che le parti non abbiano diversamente pattuito¹⁹⁵, mentre nel secondo

¹⁹² Cap. II, par. 3.1.

¹⁹³ PELLACANI G., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La retroattività del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 449. L'Autore evidenzia come in un'occasione (Pret. Salerno 3 luglio 1993) sia stato ritenuto che le parti collettive fossero «libere di "porre in essere negozi di accertamento, sia per il futuro, sia per il passato", e quindi di accordare efficacia retroattiva ad una clausola di interpretazione autentica di una norma collettiva».

¹⁹⁴ Cfr. *infra* cap. III, parr. 1.2 e 1.3.

¹⁹⁵ Cfr. *supra* parr. 4, 4.1, 4.2 e 4.3.

troveranno applicazione gli artt. 1372 e 1373 c.c., in materia rispettivamente di efficacia del contratto¹⁹⁶ e recesso unilaterale¹⁹⁷.

La dottrina ha, a tal proposito, evidenziato come «parlare di recesso dall'accordo concluso tra le parti sociali significa inevitabilmente toccare nodi cruciali del sistema gius-sindacale quali la natura del contratto, la sua funzione, il valore della cd. parte obbligatoria»¹⁹⁸.

In particolare, la natura privatistica del contratto collettivo caratterizza anche - o soprattutto - la disciplina del recesso¹⁹⁹.

Se la disciplina corporativa implicava la non applicabilità delle regole civilistiche in quanto era presente una specifica normativa relativamente alla sua efficacia temporale²⁰⁰, attualmente, invece, si ricorre alle regole generali in materia di contratti. Tale operazione, però, pone alcune questioni cruciali che meritano, seppur brevemente, di essere in questa sede trattate²⁰¹.

In primo luogo, anche se da una prima lettura delle norme citate si potrebbe, invero, ritenere che viga il principio di perpetuità dei vincoli obbligatori, salvo ipotesi di mutuo dissenso e di recesso unilaterale espressamente riconosciuto

¹⁹⁶ Il contratto «non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge».

¹⁹⁷ «Se a una delle parti è attribuita la facoltà di recedere dal contratto, tale facoltà può essere esercitata finché il contratto non abbia avuto un principio di esecuzione».

¹⁹⁸ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, XIII.

¹⁹⁹ Cfr. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 861 ss.

²⁰⁰ Cfr. *supra* parr. 1 e 2.

²⁰¹ Infatti, il tema verrà più approfonditamente trattato nel cap. III, dedicato al recesso dal contratto collettivo.

dalla legge o dalle parti stesse²⁰², da una più attenta analisi, tanto delle previsioni specifiche di molti dei contratti tipici disciplinati dal nostro codice civile²⁰³ quanto della giurisprudenza²⁰⁴, emerge come vi sia in realtà la possibilità di recesso libero per tutti quei contratti privi di un termine finale.

Tale interpretazione, secondo la dottrina e la giurisprudenza maggioritarie, si fonda sulla premessa che l'art. 1373 c.c. pur non prevedendo espressamente il recesso libero non lo vieti²⁰⁵.

²⁰² PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 2. Sul punto anche Maresca A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 35-36, evidenzia come «la trattazione di questo tema potrebbe essere aperta e, subito, chiusa, ricordando che l'art. 1323 Cod. Civ. impegna ad applicare a “tutti i contratti, ancorché non appartengano ai tipi che hanno una disciplina particolare” le “norme generali contenute in questo titolo” [...]. Ma una tale soluzione si palesa, subito, largamente inadeguata, perché trascura del tutto la peculiare dimensione collettiva degli interessi regolati pattiziamente».

²⁰³ Si pensi alla somministrazione a tempo indeterminato (art. 1569 c.c.), alla locazione a tempo indeterminato (art. 1596 c.c.), alla locazione di fondi urbani (artt. 1612- 1614), all'affitto (artt. 1616, 1627, 1630 c.c.), all'appalto (artt. 1660, 1671 e 1674 c.c.), al mandato (artt. 1722, 1723, 1724, 1725, 1727 c.c.), al contratto di cessione dei beni ai creditori (art. 1985 c.c.), alla commissione (art. 1724 c.c.), alla spedizione (art. 1738 c.c.), all'agenzia a tempo indeterminato (art. 1750 c.c.), al deposito (art. 1771 c.c.), al comodato (artt. 1809-1810 c.c.), al conto corrente (art. 1833 c.c.), al deposito bancario (art. 1834 c.c.), all'apertura di credito (artt. 1842, 1845 c.c.), all'anticipazione bancaria (1850 c.c.), alle operazioni bancarie di conto corrente (art. 1855 c.c.), per l'assicurazione (artt. 1893, 1898, 1899 c.c.), al mandato di credito (art. 1958 c.c.), alla mezzadria (art. 2159 c.c.), alla soccida (art. 2180 c.c.), al contratto d'opera (art. 2227 c.c.), al contratto d'opera intellettuale (art. 2237 c.c.).

²⁰⁴ Cass. 30 luglio 1984, n. 4530; App. Firenze 19 giugno 1980.

²⁰⁵ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 870. Cfr. anche Cass. 25 febbraio 1997, n. 1694.

Infatti, l'esigenza di impedire la perpetuità dei vincoli obbligatori²⁰⁶, in una lettura congiunta con le clausole generali di correttezza e buona fede²⁰⁷, «si integra nel contratto *ex art. 1374 c.c.*²⁰⁸ alla stregua di una "causa ammessa dalla legge" *ex art. 1372 c.c.*²⁰⁹, rendendo esercitabile il recesso dal contratto di durata a tempo indeterminato anche in mancanza di una previsione legislativa o di una specifica clausola^{210,211}.

Per quanto detto orientamento sembri rispondere a quelle che sono le succitate caratteristiche della contrattazione collettiva²¹², così come al principio di libertà sindacale *ex art. 39, co. 1, Cost.*, come si vedrà più approfonditamente²¹³, il venir

²⁰⁶ Cfr. GABRIELLI G., PADOVINI F., voce *Recesso (Dir. Priv.)*, in *Enc. dir.*, XXXIX, 1988, 29; RESCIGNO P., *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 576. V. anche Cass. 9 giugno 1993, n. 6408; Cass. 16 aprile 1993, n. 4507; Trib. Milano 3 luglio 1991; Trib. Bergamo 29 marzo 1991; Pret. Novara 5 giugno 1990; Pret. Milano 3 agosto 1989.

²⁰⁷ Cfr. Cass. 12 febbraio 2021, n. 3671; Cass. 17 settembre 2019, n. 23105; Cass. 30 ottobre 2013, n. 24533; Cass. 28 ottobre 2013, n. 24268; Cass. 18 dicembre 2006, n. 27031; App. Roma 30 settembre 2021, n. 3207; App. Palermo 22 settembre 2021, n. 950; App. Bari 3 dicembre 2019, n. 2113; Trib. Asti 4 giugno 2021; Trib. Rieti 20 febbraio 2020, n. 49; Trib. Civitavecchia 23 gennaio 2020, n. 49; Trib. Venezia 30 maggio 2014. Cfr. Trib. Milano 5 ottobre 1988. Cfr. MAZZANTI C., *Successione dei contratti collettivi nel tempo*, in *Labor*, 4, 2021, 437.

²⁰⁸ RODOTÀ S., *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffrè, ristampa integrata, 2004.

²⁰⁹ OPPO G., *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, 5-6, 240. Cfr. anche RUCCI C., *In tema di recesso dal contratto collettivo (con cenni sulla "disdetta" dell'uso aziendale)*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1991, 308.

²¹⁰ DE NOVA G., *Recesso*, in *Dig. disc. priv. sez. civ.*, IV, Utet, 1989, 314 ss.

²¹¹ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 870.

²¹² Cfr. *supra* par. 1.

²¹³ Cfr. *infra* Cap. II.

meno della regolamentazione collettiva, sia questo per scadenza o per recesso, ha un notevole impatto sui rapporti individuali di lavoro²¹⁴.

Pertanto, si cercherà nel corso di questo elaborato di comprendere, alla luce della disciplina sovraesposta in materia di efficacia temporale degli accordi collettivi, quali siano stati i principali sviluppi dottrinali e giurisprudenziali relativamente alla cessazione di detti contratti e quali percorsi argomentativi abbiano condotto a ritenere cardine il principio di necessaria temporaneità dei vincoli obbligatori²¹⁵.

²¹⁴ V. PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 116.

²¹⁵ Cfr. sul punto MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 35 ss.; TURSI A., *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Giappichelli, 1996; TURSI A., *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 201 ss.; PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010; PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 395 ss.; TURSI A., *La trappola dell'ultrattività: dal contratto collettivo a tempo determinato, scaduto e ultrattivo, non è possibile recedere? (prime note su Cass. n. 3671 e 3672/2021)*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2, 2021.

Capitolo II

Le conseguenze sui rapporti individuali della successione nel tempo dei contratti collettivi

Sommario: 1. La successione nel tempo dei contratti collettivi. - 1.1. *Segue.* L'affiliazione. - 1.2. *Segue.* La clausola di rinvio. - 1.3 *Segue.* L'applicazione del contratto collettivo *per facta concludentia*. - 2. La "vacanza contrattuale" e la sua regolamentazione interconfederale. - 3. L'impatto della cessazione sul rapporto individuale di lavoro. - 3.1. *Segue.* I c.d. diritti quesiti. - 4. Il caso del contratto collettivo istitutivo di forme di previdenza complementare.

1. La successione nel tempo dei contratti collettivi.

Una volta approfondito il tema dell'efficacia temporale del contratto collettivo di diritto comune, pare opportuno affrontare la questione relativa alla successione nel tempo.

Infatti, la sequenza temporale dei regolamenti collettivi può presentare problemi relativamente alla selezione dell'assetto di norme applicabile ai rapporti individuali di lavoro²¹⁶.

Frequentemente possono verificarsi situazioni in cui il contratto collettivo successivo contenga clausole peggiorative rispetto a quello precedentemente applicato.

²¹⁶ GRANDI M., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Atti delle Giornate di Studio AIDLASS di Arezzo, 15-16 maggio 1981*, Giuffrè, 1982, 9.

La giurisprudenza maggioritaria e consolidata²¹⁷ ritiene, invero, che l'accordo posteriore possa contenere previsioni peggiorative rispetto alle normative negoziali previgenti²¹⁸. Tale orientamento si fonda sul presupposto che l'art. 2077, 2 co., c.c. riguardi esclusivamente la relazione fra contratto collettivo e contratto individuale «salvaguardando [...] le clausole del contratto individuale che contengano [...] condizioni più favorevoli al lavoratore, e che la norma è inapplicabile alla successione di contratti collettivi»²¹⁹.

Una disposizione che impedisca alla regolamentazione collettiva successiva di modificare *in peius* la precedente sarebbe «illogica e, al postutto, violatrice della stessa autonomia collettiva alla quale sarebbe invero posta la limitazione di non poter congiuntamente regolare gli interessi collettivi in relazione ad una nuova e globale valutazione di essi»²²⁰. Infatti, la Suprema Corte ha in più occasioni evidenziato come «il nuovo contratto può risultare “peggiorativo” in alcuni aspetti, ma evidentemente rispetto ad una situazione preesistente, mentre la nuova disciplina deve ritenersi corrispondente agli interessi degli associati rispetto alle situazioni sopravvenute»²²¹.

²¹⁷ Cfr. Trib. Napoli 3 maggio 2023, n. 2913; Cass. 5 gennaio 2007, n. 13092; Cass. 28 novembre 1992, n. 12751. Più risalente v. Cass. 13 ottobre 1967, n. 2448; Cass. 11 settembre 1972, n. 2736; Cass. 6 novembre 1974, n. 3372; Cass. 21 giugno 1978, n. 2479; Cass. 6 maggio 1978, n. 2204; Cass. 18 gennaio 1978, n. 233; Cass. 19 dicembre 1981, n. 6741.

²¹⁸ GRANDI M., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Atti delle Giornate di Studio AIDLASS di Arezzo, 15-16 maggio 1981*, Giuffrè, 1982, 9.

²¹⁹ BORTONE R., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo e la successione di contratti di pari livello*, in BORTONE R., CURZIO P. (a cura di), *Il contratto collettivo*, in GIUGNI G. (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Utet, 1984, 234.

²²⁰ Cass. 18 gennaio 1978, n. 233.

²²¹ Cass. 28 novembre 1992, n. 12751; Cass. 5 gennaio 2007, n. 13092.

Una parte minoritaria della dottrina, invece, facendo rientrare il contratto collettivo tra i contratti normativi, intesi come quei contratti che predeterminano le clausole destinate ad essere introdotte nei successivi contratti individuali, sostiene, non condivisibilmente, che le modifiche peggiorative contenute nell'accordo collettivo successivo non operino in relazione al rapporto di lavoro già regolato dalla disciplina precedente²²².

La tesi presuppone che le clausole del contratto collettivo siano state incorporate in quello individuale, e che, pertanto, operi il meccanismo di cui all'art. 2077 c.c., con conseguente salvezza delle condizioni favorevoli già godute dai lavoratori. Diversamente, si svuoterebbe «di contenuto l'art. 2077 c.c., dato che nel nostro mercato del lavoro la stragrande maggioranza, la quasi totalità dei contratti individuali altro non rappresentano che la ricezione esplicita o implicita del contratto collettivo vigente al momento della stipulazione [...] non debbono riconoscersi valide quelle modifiche *in peius* le quali, legittimamente stipulate per i contratti a venire, hanno leso le situazioni giuridiche ormai acquisite dai lavoratori già in servizio. È, quindi, sostanzialmente un problema di limiti ai poteri dei sindacati e di presupposti per l'ammissibilità di una modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro così come sancite dai contratti collettivi»²²³.

Vi è anche chi ritiene detta interpretazione strettamente legata ai principi costituzionali di cui agli artt. 3, 35 e 46, in quanto queste norme «affidano allo Stato il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che

²²² Cfr. sul punto i rinvii presenti in BORTONE R., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo e la successione di contratti di pari livello*, in BORTONE R., CURZIO P. (a cura di), *Il contratto collettivo*, in GIUGNI G. (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Utet, 1984, 235.

²²³ DI NUBILA V., *Sulla modificabilità in peius di una regolamentazione collettiva per mezzo di una regolamentazione successiva*, in *Riv. giur. lav.*, 1968, 461 e 462.

impediscono il pieno sviluppo della persona, di formare ed elevare professionalmente i lavoratori e di riconoscere la partecipazione della persona alla collaborazione e gestione delle aziende. Ne consegue che non si vede come si possa togliere al lavoratore un *quid* in precedenza riconosciutogli e concesso, per mezzo di una regolamentazione successiva, quando la stessa Costituzione ha come fine precipuo, nel caso, la elevazione professionale del prestatore d'opera»²²⁴.

Una diversa posizione, invece, fa rientrare nel campo delle situazioni soggettive che sfuggono a *reformatio* nella sfera collettiva solo i «diritti che appartengono alla sfera esclusiva del singolo per destinazione di legge, ovvero dello statuto del sindacato, o per disposizione espressa del contratto collettivo, in virtù delle cosiddette clausole di conservazione delle condizioni favorevoli. Sono inoltre conservate le condizioni pattuite mediante contratto individuale, relative a materia non disciplinata del contratto collettivo; le condizioni favorevoli al prestatore di lavoro riformate *in peius* da un contratto collettivo, con efficacia retroattiva, stipulato dopo l'estinzione del contratto individuale di lavoro; infine, le condizioni favorevoli al prestatore di lavoro, riformate *in peius* da un contratto collettivo sopravvenuto, e tuttavia conservate in virtù di patto espresso, ovvero di comportamento concludente dei soggetti del contratto individuale»²²⁵.

²²⁴ TERZAGO G., *Modificabilità della contrattazione collettiva «in pejus» e diritti acquisiti del lavoratore*, in *Foro pad.*, I, 1969, 950. Anche se, come evidenziato da BORTONE R., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo e la successione di contratti di pari livello*, in BORTONE R., CURZIO P. (a cura di), *Il contratto collettivo*, in GIUGNI G. (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Utet, 1984, 236, nt. 21, non pare «molto chiaro appare il nesso di consequenzialità (“che consegue...”)
tra i principi costituzionali ai quali l'A. si richiama e le conclusioni raggiunte».

²²⁵ CESSARI A., *Il «favor» verso il prestatore di lavoro subordinato*, Giuffrè, 1966, 179. Lo stesso Autore poco prima (173) premette che «se è vero che l'atto di adesione del socio al sindacato

L'orientamento maggioritario, in accordo con la predetta giurisprudenza, riconoscendo al contratto collettivo il compito di regolare direttamente i rapporti individuali, ammette che l'accordo successivo possa contenere trattamenti peggiorativi. Infatti, le più favorevoli previsioni contenute nel precedente operano in quanto collettive e sono, pertanto, svincolate dal disposto dell'art. 2077 c.c.²²⁶.

D'altra parte, «la prevalenza delle clausole del contratto collettivo sulle clausole non conformi del contratto individuale non costituisce un fenomeno di vera e propria recezione, cioè di trasformazione effettiva e definitiva o, per così dire, di cristallizzazione delle clausole collettive in genere (anche quelle del contratto collettivo di diritto comune) in clausole del contratto individuale: le clausole sostitutive conservano pur sempre la loro natura e funzione - come espressione tipica dell'autonomia collettiva - rispetto al contratto individuale [...]; in particolare la sostituzione opera soltanto *pro tempore* (per la durata del contratto collettivo) e, sempre come norme collettive, le clausole sostitutive possono essere modificate anche *in peius* da un successivo contratto collettivo, non applicandosi in questo caso - come è pacifico in giurisprudenza - il criterio *ex art. 2077 c.c.*, che fa salve soltanto le speciali condizioni del contratto individuale più favorevoli ai lavoratori»²²⁷.

comporta la dismissione dell'esercizio del singolo di poteri di autonomia per la determinazione di condizioni minime di lavoro, non si vede come il singolo possa pretendere di esercitare poteri di cui più non dispone, al fine di sottrarre al dominio dell'autonomia collettiva situazioni giuridiche che la stessa autonomia ha il potere di disciplinare e modificare».

²²⁶ BORTONE R., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo e la successione di contratti di pari livello*, in BORTONE R., CURZIO P. (a cura di), *Il contratto collettivo*, in GIUGNI G. (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Utet, 1984, 237.

²²⁷ ZANINI A., *Successione di contratti collettivi e diritto transitorio*, in *Mass. giur. lav.*, 1967, 44.

Il contratto collettivo è, quindi, modificabile anche *in peius* ad opera di una sopravvenuta regolamentazione collettiva in quanto in nessun caso implica un “diritto” dei singoli prestatori di lavoro al mantenimento delle clausole c.d. “inserite”, laddove il successivo accordo contenga clausole meno favorevoli. Le innovazioni del successivo contratto collettivo sopravvenuto «operano pur sempre a livello della regolamentazione collettiva: valgono in tal caso le norme transitorie particolari, o in mancanza, i generali criteri per la soluzione del conflitto risultante dalla successione di contratti collettivi»²²⁸.

Autorevole dottrina ha, a tal proposito, evidenziato come, diversamente, il contratto collettivo finirebbe per perdere «la sua natura eteronoma rispetto al contratto individuale»²²⁹.

Dunque, la «clausola del contratto individuale conformata secondo la norma collettiva segue naturalmente le vicende di quest’ultima, essendo permanentemente esposta all’effetto integrativo da parte di essa»²³⁰.

Non convince, invece, l’argomentazione secondo cui si giungerebbe ad analogo conclusione partendo dal «presupposto che le clausole del contratto collettivo si incorporino nel contratto individuale»²³¹ in quanto detti accordi sono per lo più vincolati a un termine di durata.

²²⁸ ZANINI A., *Successione di contratti collettivi e diritto transitorio*, in *Mass. giur. lav.*, 1967, 44.

²²⁹ GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, 1980, 173.

²³⁰ BORTONE R., *L’efficacia nel tempo del contratto collettivo e la successione di contratti di pari livello*, in BORTONE R., CURZIO P. (a cura di), *Il contratto collettivo*, in GIUGNI G. (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Utet, 1984, 237.

²³¹ BORTONE R., *L’efficacia nel tempo del contratto collettivo e la successione di contratti di pari livello*, in BORTONE R., CURZIO P. (a cura di), *Il contratto collettivo*, in GIUGNI G. (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Utet, 1984, 238.

L'incorporazione delle clausole sarebbe sottoposta allo stesso termine finale del contratto collettivo anche nel contratto individuale e, pertanto, alla scadenza dello stesso non sorgerebbe più il problema della conservazione delle clausole più favorevoli, poiché queste perderebbero automaticamente efficacia²³².

Invero, si concorda con chi ritiene che «le disposizioni relative al termine» non «siano atte ad essere incorporate nel contratto di lavoro»²³³, non potendosi, quindi, affermare, per tale via, «la presenza di un diritto soggettivo delle parti singole al mantenimento della disciplina collettiva per il tempo contrattuale stabilito»²³⁴.

Non può, infatti, non tenersi in considerazione il fatto che l'autonomia collettiva svolge, attraverso la successione nel tempo delle sue regolamentazioni, una funzione di tutela dei lavoratori collettivamente considerati, la quale implica un necessario e continuo libero adattamento alla realtà dinamica del contesto economico e sociale²³⁵.

²³² BORTONE R., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo e la successione di contratti di pari livello*, in BORTONE R., CURZIO P. (a cura di), *Il contratto collettivo*, in GIUGNI G. (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Utet, 1984, 238.

²³³ TREU T., *Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*, in *Riv. dir. civ.*, 1965, 358.

²³⁴ TREU T., *Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*, in *Riv. dir. civ.*, 1965, 358.

²³⁵ GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, 1980, 174.

L'illustrato criterio cronologico opera senza dubbio alcuno in relazione alla successione di accordi aventi il medesimo oggetto per cui le stesse parti con la nuova pattuizione intendono modificare la pregressa disciplina²³⁶.

Problemi ulteriori, invece, si pongono nel caso in cui si tratti di contratti collettivi non appartenenti al medesimo livello negoziale, ovvero non sottoscritti dagli stessi soggetti.

Nel primo caso, non trattandosi di fonti omogenee, non sarà verificabile alcun effetto sostitutivo tra la regolamentazione precedente e quella successiva²³⁷ e si dovrà ricorrere a criteri ulteriori per risolvere il verificarsi di un simile concorso-conflitto²³⁸. La giurisprudenza maggioritaria utilizza il criterio della specialità, intesa come vicinanza agli interessi da regolare²³⁹, temperato da quello della competenza, ossia l'intervento su materie rispetto alle quali il contratto è competente a disporre²⁴⁰, e dell'autonomia, vale a dire interpretando la volontà delle parti alla luce dell'intero sistema contrattuale²⁴¹.

²³⁶ LASSANDARI A., *Rapporti tra contratti collettivi*, in ZOLIC. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, I, 2007, 463; D'ANTONA M., *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, I, 1986, 8.

²³⁷ Cfr. D'ANTONA M., *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, I, 1986, 10, secondo il quale «il criterio cronologico – o della prevalenza dell'ultima fonte regolatrice – è inadeguato quando le fonti non sono del tutto omogenee, perché appartengono a livelli diversi dell'ordinamento contrattuale, e sono chiamate ad operare in coordinamento tra loro in quell'ordinamento, che è innegabilmente unitario sotto il profilo funzionale».

²³⁸ SANTORO-PASSARELLI G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, 2022, 101.

²³⁹ Cass. 19 aprile 2006, n. 9052.

²⁴⁰ Cfr. Cass. 4 luglio 2018, n. 17421; Cass. 9 luglio 2018, n. 17966; Cass. 11 marzo 2019, n. 6935; Cass. 16 dicembre 2019, n. 33145.

²⁴¹ Cass. 19 maggio 2003, n. 7847. Cfr. in merito alla volontà delle parti, Cass. 15 marzo 2021, n. 7221.

Nella seconda eventualità, invece, si avrà un accordo c.d. separato²⁴², il quale sarà del medesimo livello del precedente ma non firmato «da tutte le organizzazioni sindacali che, secondo la prassi formatasi nel tempo, identificano le parti del sistema di relazioni negoziali operante nell'ambito di applicazione»²⁴³, in quanto non è vietato «ad alcune delle parti, di un contratto collettivo, di rinegoziare e modificare le clausole contrattuali»²⁴⁴. Sarà necessario, però, «stabilire se nella diversità dei soggetti stipulanti, l'accordo separato dia luogo ad una successione di contratti collettivi ovvero realizzi un nuovo e diverso contratto»²⁴⁵.

Sul punto può evidenziarsi come, se la disciplina collettiva precedente è estinta, il nuovo accordo separato risulterà validamente stipulato con riferimento

²⁴² Si veda in materia di accordi separati: MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2010, 29 ss.; LISO F., *Un primo commento ai decreti ex articolo 28 st. lav. sull'applicazione del ccnl separato dei metalmeccanici del 2009*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2011, 700 ss.; DEL PUNTA R., *Gli accordi «separati» sono antisindacali? il sistema sindacale «di fatto» nell'era della disunità sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2011, 690 ss.; ZOPPOLI L., *Pluralità di contratti collettivi nazionali condotta antisindacale e trattamenti discriminatori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2011, 708 ss.; ZILIO GRANDI G., CARNOVALE C., *La "rinascita" dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori e il caso del Ccnl metalmeccanici: brevi appunti su livelli contrattuali, problemi di rappresentanza sindacale e limiti al sindacato giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 2011, 747 ss.; DURANTE A., *Pluralità di contratti collettivi nazionali. libertà sindacale e profili di antisindacalità nell'anomia di sistema*, in *Giur. merito*, 12, 2011, 3102 ss. Cfr. in giurisprudenza, Cass. 17 ottobre 2024, n. 26927.

²⁴³ MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2010, 29 ss.

²⁴⁴ Trib. Torino 2 maggio 2011. Cfr. sul punto DURANTE A., *Pluralità di contratti collettivi nazionali. libertà sindacale e profili di antisindacalità nell'anomia di sistema*, in *Giur. merito*, 12, 2011, 3102 ss.

²⁴⁵ Trib. Torino 2 maggio 2011.

allo stesso ambito di applicazione di quello precedente, andando a riempire quello che potrebbe apparire come un vuoto normativo²⁴⁶.

Diverse saranno, invece, le considerazioni qualora detto accordo separato intervenisse nella perdurante vigenza del contratto precedente.

Occorrerà, infatti, riflettere sul profilo relativo alla posizione giuridica della parte del contratto collettivo, mutando a seconda della ricostruzione che si intenda accogliere, il regime applicabile al caso di specie²⁴⁷.

La principale distinzione operata da autorevole dottrina riguarda la «pluralità di soggetti e pluralità di parti del contratto e la possibilità che la parte possa anche essere plurisoggettiva», assumendo «rilievo l'accertamento in ordine alla possibilità che la parte sia espressione di una molteplicità di volontà concorrenti, ma accomunate da un'identità di interessi cosicché tutti i portatori di tali interessi costituiscono un unico centro di riferimento»²⁴⁸, cioè un solo sottoscrittore²⁴⁹.

Secondo tale orientamento, qualora un contratto sia concluso tra più parti l'accordo separato successivo potrà interessare soltanto alcune di queste e non tutte, mentre se è concluso da due sole parti, di cui una rappresentata da una pluralità di soggetti²⁵⁰, la pattuizione integrativa dovrà necessariamente

²⁴⁶ MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2010, 29 ss.

²⁴⁷ Sia consentito il rinvio a DE GIULI F., *Il principio di libertà sindacale nella contrattazione collettiva aziendale*, in *Lav. prev. og.*, 3-4, 2022, 263.

²⁴⁸ MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2010, 29 ss.

²⁴⁹ GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 2009, 92.

²⁵⁰ Cfr. MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2010, 29 ss. Secondo l'Autore dirimente nella distinzione con la pluralità di parti è «la diversità di interessi collettivi che possono essere fatti valere nel corso della trattativa da

contemplare il consenso di tutti gli originari contraenti, non potendo perfezionarsi e produrre alcun effetto in assenza²⁵¹, poiché non potrebbe dirsi che la parte plurisoggettiva abbia manifestato la propria volontà²⁵².

Pertanto, nel caso in cui ci si trovi davanti ad una pluralità di parti, l'accordo sostitutivo troverà applicazione solo in riferimento ai soggetti che lo abbiano accettato, non vincolando coloro che, invece, abbiano manifestato il proprio dissenso²⁵³ non sottoscrivendolo²⁵⁴.

Vi è anche chi ritiene, però, che la contrattazione collettiva implichi necessariamente il contrapporsi di due schieramenti che possono comporsi di più soggetti i quali resteranno in ogni caso liberi, in quanto soggetti-parti del contratto, di pattuire una disciplina sostitutiva senza che questo produca effetti relativamente alle posizioni giuridiche degli altri componenti dello stesso "schieramento"²⁵⁵.

Al fine di comprendere a pieno il meccanismo di successione temporale degli accordi collettivi è, però, necessario conoscere quale sia la modalità attraverso cui

ciascuna di esse. Ed, ancor più, la presentazione da parte delle organizzazioni sindacali, nella fase di avvio del negoziato, di piattaforme distinte o il complesso (e, non di rado, tormentato) iter che porta alla formulazione di un'unica piattaforma nella quale confluiscono le differenti posizioni portate avanti da ciascuna organizzazione sindacale».

²⁵¹ GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 2009, 855.

²⁵² GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 2009, 855.

²⁵³ Cfr. DE GIULI F., *Il principio di libertà sindacale nella contrattazione collettiva aziendale*, in *Lav. prev. og.*, 3-4, 2022, 267, in merito al rilievo del dissenso.

²⁵⁴ GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 2009, 855.

²⁵⁵ In tal senso, v. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 890.

la contrattazione collettiva di diritto comune esplica la propria efficacia nei confronti del singolo rapporto di lavoro.

1.1. *Segue. L'affiliazione.*

L'iscrizione al sindacato, stante la natura privatistica degli accordi collettivi²⁵⁶, è una delle circostanze che induce ad applicare la disciplina relativa al rapporto di lavoro.

La teoria posta alla base di una simile interpretazione è quella del mandato con rappresentanza²⁵⁷, per cui con l'iscrizione le parti del rapporto conferiscono al sindacato la rappresentanza dei propri interessi con la finalità di stipulare un contratto collettivo²⁵⁸.

Tuttavia, il «richiamo non tende ad affermare un'identità di situazioni»²⁵⁹, bensì, aiuta a comprendere l'obbligatoria applicazione del contratto collettivo di diritto comune²⁶⁰.

Infatti, seppur siano presenti notevoli affinità, non pare potersi identificare una perfetta coincidenza, sia perché detta interpretazione risulta inadeguata vista

²⁵⁶ Centrale in ogni caso è l'elemento della volontà in quanto «dopo la soppressione dell'ordinamento corporativo i contratti collettivi [...] possono avere efficacia soltanto *in volentes*» relativamente a coloro che si sono «assoggettati ad essi, accettandoli nell'esercizio di una libera attività negoziale» (Cass. 23 settembre 1987, n. 7280).

²⁵⁷ Cfr. Artt. 1723, co. 2 e 1726 c.c.

²⁵⁸ Per una ricostruzione v. CATAUDELLA A., *Ancora sulla prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro: uno sguardo al passato e qualche considerazione sul presente*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1, 2008, 61 ss.

²⁵⁹ CATAUDELLA A., *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1966, 561.

²⁶⁰ Cfr. SANTORO-PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1954, 35

la necessaria iscrizione di entrambi i soggetti del rapporto di lavoro alle associazioni stipulanti, sia perché mostra lacune tanto nel caso in cui il contratto collettivo sia stato sottoscritto da un sindacato al quale il singolo non è iscritto, quanto nell'ipotesi di adesione al sindacato successiva alla stipula dell'accordo²⁶¹.

Basti pensare che nel caso in cui il contratto collettivo fosse stato stipulato non dall'associazione al quale il singolo lavoratore aderisce, ma da un'organizzazione complessa di secondo o terzo grado, sarebbe necessario a stretto rigore il rilascio di più mandati.

Inoltre, il mandato esigerebbe la titolarità in capo al mandante del potere conferito al mandatario, mentre il singolo lavoratore non ha la disponibilità né la possibilità di stipulare un contratto collettivo.

²⁶¹ CATAUDELLA A., *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1966, 561. L'Autrice, infatti, si domanda «se possa considerarsi soddisfatto il requisito della determinatezza dei soggetti rappresentati, che è pure essenziale alla rappresentanza, come si deduce dagli artt. 1402 e 1403, i quali dettano rigorose prescrizioni per la designazione del rappresentato nel contratto per persona da nominare. Ciò in considerazione della massa fluttuante e non determinabile dei futuri iscritti al sindacato. A meno di restringere la rappresentanza ai soli iscritti al sindacato, dato che essi, seppure non nominati individualmente nel contratto collettivo, risultano determinabili attraverso l'accertamento del fatto dell'iscrizione. Ma in tal caso il carattere vincolante del contratto collettivo per coloro che si iscrivono in periodo successivo alla sua stipula, non potendo giustificarsi col ricorso alla figura della ratifica, andrebbe spiegato sulla base di principi diversi da quelli propri della rappresentanza» (559-560).

Attualmente, infatti, si ritiene sufficiente la sola iscrizione datoriale, la quale obbliga l'imprenditore affiliato ad applicare il contratto collettivo stipulato dall'organizzazione di cui fa parte²⁶².

L'applicazione datoriale del contratto collettivo in questi casi, secondo alcuni, non potrebbe essere considerata spontanea, in quanto non deriva da una libera manifestazione della volontà di aderire individualmente a quel contratto²⁶³.

Al momento dell'adesione il datore di lavoro accoglie tutte le future scelte che l'associazione di cui è parte andrà a compiere nel tempo per regolare il rapporto di lavoro²⁶⁴. La disciplina collettiva precedente verrà, quindi, di volta in volta sostituita con quella successiva sottoscritta dall'associazione datoriale cui il singolo imprenditore è affiliato²⁶⁵.

In questo modo non assume rilievo il momento dell'assunzione del singolo lavoratore tenuto conto della costante adesione del datore di lavoro, tale che «la

²⁶² Tale operazione può essere definita un «serrare nelle sue linee la realtà sociale e giuridica del contratto collettivo», cfr. PERA G., *Fondamento ed efficacia del contratto collettivo di lavoro di diritto comune*, in *Scritti in memoria di Piero Calamandrei*, V, Cedam, 1958, 141.

²⁶³ EMILIANI S. P., *L'efficacia del contratto collettivo tra iscrizione al sindacato e adesione individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 727, nt. 6.

²⁶⁴ CATAUDELLA A., *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1966, 560.

²⁶⁵ Cfr. Cass. 12 giugno 1995, n. 6610, in cui si evidenzia come «la clausola, originariamente di fonte collettiva» non venga «recepita nel contratto individuale per inequivoca volontà delle parti in tal senso espressa, sia pure *per facta concludentia*» con «la mera reiterazione del comportamento datoriale di adesione alla clausola collettiva anche nel lungo periodo. [...] l'oggettiva esistenza di un obbligo giuridico e in particolare dell'obbligo derivante da contratto collettivo costituisce giustificazione adeguata della restituzione del comportamento datoriale, la quale di per sé non implica minimamente la volontà di recepire nell'individuale la disposizione del contratto collettivo».

contrattazione collettiva non spezza e non contravviene all'uniformità delle condizioni di lavoro già acquisite nell'impresa mediante il potere unilaterale del datore, ma a questo potere si sovrappone, condizionandolo, sempre in senso uniforme e unitario»²⁶⁶.

Tutto ciò non comporta, però, che il datore di lavoro sia obbligato a riconoscere il medesimo trattamento a tutti i suoi dipendenti, non essendo presente nell'ordinamento un generale principio di parità, bensì che le scelte dell'imprenditore siano sottoposte ad un limite derivante dalla sua libera adesione all'organizzazione datoriale²⁶⁷.

Come evidenziato da autorevole dottrina, attraverso l'iscrizione, le parti sacrificano i propri interessi individuali «all'interesse della collettività professionale, in vista di un'uguale subordinazione all'interesse collettivo degli interessi individuali degli altri partecipanti»²⁶⁸, palesando la volontà di adeguare la disciplina del contratto individuale alle regole dell'accordo collettivo stabilite dalle parti sociali²⁶⁹ «non soltanto nell'interesse individuale di ciascuno, ma invece nell'interesse individuale di ciascuno e insieme di tutti gli altri»²⁷⁰,

²⁶⁶ PERA G., *Fondamento ed efficacia del contratto collettivo di lavoro di diritto comune*, in *Scritti in memoria di Piero Calamandrei*, V, Cedam, 1958, 144 ss.

²⁶⁷ Pena il rischio di inadempimento nei confronti dell'associazione di appartenenza, cfr. PERA G., *Fondamento ed efficacia del contratto collettivo di lavoro di diritto comune*, in *Scritti in memoria di Piero Calamandrei*, V, Cedam, 1958, 150.

²⁶⁸ SANTORO-PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1954, 35.

²⁶⁹ EMILIANI S. P., *L'efficacia del contratto collettivo tra iscrizione al sindacato e adesione individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 740.

²⁷⁰ SANTORO-PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1954, 35.

realizzando in tal modo «la subordinazione del singolo (del suo interesse) all'interesse collettivo»²⁷¹.

Il vincolo obbligatorio, in questo caso, potrà essere risolto esclusivamente con il recesso²⁷² dall'organizzazione stessa²⁷³.

1.2. *Segue*. La clausola di rinvio.

La clausola di rinvio altro non è se non una libera manifestazione della «volontà negoziale delle parti di assoggettare il rapporto individuale di lavoro alla normativa collettiva»²⁷⁴. Simili pattuizioni consentono di estendere l'efficacia soggettiva degli accordi collettivi al di là dei soli iscritti alle associazioni stipulanti²⁷⁵.

È opportuno a tal proposito distinguere, a seconda della loro formulazione, tra clausole di rinvio formale e clausole di rinvio materiale²⁷⁶.

²⁷¹ SCOGNAMIGLIO R., *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. dir. civ.*, I, 1971, 163.

²⁷² Cfr. *infra* cap. III.

²⁷³ VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, I, Giappichelli, 1998, 143.

²⁷⁴ Cass. 9 ottobre 1967, n. 2350. Cfr. anche Cass. S.U. 26 marzo 1997, n. 2665; Cass. 9 giugno 1993, n. 6412; Cass. 30 gennaio 1992, n. 976; Cass. 6 novembre 1990, n. 10654; Cass. 23 settembre 1987, n. 7280; Cass. 14 aprile 1980, n. 2430; Cass. 9 ottobre 1978, n. 4505; Cass. 8 agosto 1978, n. 3867; Cass. 26 novembre 1977, n. 5167; Cass. 20 gennaio 1975, n. 231; Cass. 16 maggio 1974, n. 1405; Cass. 5 febbraio 1972, n. 271; Cass. 10 luglio 1971, n. 2222; Cass. 26 febbraio 1969, n. 638.

²⁷⁵ Cfr. PALLINI M., *Le clausole di rinvio al contratto collettivo tra libertà d'impresa e libertà sindacale negativa*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, 23 ss., in materia di clausole di rinvio e trasferimento d'azienda.

²⁷⁶ EMILIANI S. P., *L'efficacia del contratto collettivo tra iscrizione al sindacato e adesione individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 729.

Il rinvio può dirsi materiale qualora le parti facciano riferimento ad uno specifico contratto collettivo, non rilevando in questo caso le vicende successive che potranno interessare la regolamentazione collettiva.

Le parti, infatti, con una simile pattuizione «non intendono affidare alle mutevoli determinazioni della autonomia sindacale, in quanto non ne hanno interesse, la disciplina del loro rapporto di lavoro, ma, al contrario, perseguono l'interesse di “cristallizzare”, all'interno del contratto individuale, il regolamento di interessi stabilito da un determinato contratto collettivo, sottraendo quel regolamento alle successive vicende della disciplina sindacale»²⁷⁷.

Si tratterà, invece, di rinvio formale, o anche dinamico²⁷⁸, ogni qual volta faccia riferimento alla contrattazione collettiva di settore²⁷⁹, esprimendo così «la volontà dei contraenti (individuali) [...] di assoggettarsi preventivamente ad una normativa collettiva [...] come tale avente carattere di generalità ed astrattezza, oltre che di “dinamicità”»²⁸⁰, nel senso di «adeguamento, anche nel tempo futuro,

²⁷⁷ EMILIANI S. P., *L'efficacia del contratto collettivo tra iscrizione al sindacato e adesione individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 742.

²⁷⁸ Cfr. EMILIANI S. P., *L'efficacia delle clausole di rinvio dinamico al contratto collettivo alla luce del protocollo d'intesa del 31 maggio 2013*, in BARBERA M., PERULLI A., *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, 2014, 223, nel quale, seppur brevemente, viene trattata la questione relativa recesso unilaterale dalla clausola di rinvio.

²⁷⁹ Cfr. TURSI A., *Sull'efficacia nel tempo del contratto scaduto e ultrattivo*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 2021, 535 ss.; PALLINI L., *Le clausole di rinvio al contratto collettivo tra libertà d'impresa e libertà sindacale negativa*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, 23 ss.; ALVINO I., *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, 2018.

²⁸⁰ Cass. 1 dicembre 1989, n. 5285.

al mutevole equilibrio che gli organi collettivi di categoria avrebbero raggiunto in sede di contrattazione sindacale»²⁸¹.

Tale rinvio esprime, quindi, «la volontà delle parti del rapporto di lavoro di affidare alle determinazioni della autonomia collettiva, e cioè, alla disciplina dettata in funzione dell'interesse collettivo del gruppo professionale, la regolamentazione dei propri interessi individuali»²⁸².

Vi è, infatti, chi ha rilevato come una simile adesione al contratto collettivo da parte di un soggetto non iscritto comporta che questo «non si limita a conformare il proprio contratto individuale al primo, ma si colloca - in relazione a quel contratto collettivo - nella stessa posizione giuridica degli iscritti, accettando implicitamente le determinazioni dell'associazione stipulante in ordine alle future vicende del rapporto»²⁸³.

²⁸¹ EMILIANI S. P., *L'efficacia del contratto collettivo tra iscrizione al sindacato e adesione individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 738. Cfr. anche PROSPERETTI G., *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, Franco Angeli, 1988, 176, nt. 1, il quale evidenzia come «se si considera [...] il riferimento delle parti individuali alla contrattazione collettiva come un rinvio non materiale, ma mobile, alla fonte, viene a cadere ogni presupposto per l'operatività della c.d. incorporazione e ciò in ragione della non riconducibilità della disciplina collettiva al contratto individuale. In realtà, la teoria dell'incorporazione, tradizionalmente intesa, si muove, per così dire, nella logica del rinvio materiale o recettizio, sicché le disposizioni della fonte collettiva sono riportate ad una *fictio* e cioè a dire ad una modificazione, in realtà, del contratto individuale». L'A. ritiene, però, «stante la tipicità sociale del fenomeno», che il rinvio del contratto individuale di lavoro al contratto collettivo deve «presumersi» di tipo «formale», e non «materiale» (187).

²⁸² EMILIANI S. P., *L'efficacia del contratto collettivo tra iscrizione al sindacato e adesione individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 739-740.

²⁸³ EMILIANI S. P., *L'efficacia del contratto collettivo tra iscrizione al sindacato e adesione individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 740.

Secondo alcuni, però, l'operatività di tale dinamicità andrebbe differenziata a seconda che il contratto collettivo oggetto di rinvio sia cessato a seguito di scadenza del termine ovvero sia ancora in vigore in quanto ultrattivo. Nel primo caso, infatti, l'accordo successivo sarebbe efficace per tutti i contratti in cui è presente il rinvio, diversamente, nel secondo opererebbe solo per gli iscritti alle associazioni stipulanti il nuovo accordo²⁸⁴.

La tesi, in accordo con una parte della dottrina, non sembra però condivisibile in quanto, «con detto rinvio, infatti, le parti si vincolano nei confronti di qualunque contratto successivo, alla sola condizione che esso sia applicabile *iure communi* al rapporto di lavoro, e senza che dal precedente contratto possa derivare un vincolo in senso contrario»²⁸⁵.

Infatti, tali rinvii si differenziano non solo per il loro oggetto ma anche per i diversi interessi perseguiti.

Pertanto, nel caso in cui nel contratto individuale sia contenuta una clausola dinamica si realizza, a prescindere dalla cessata efficacia del contratto precedente, «una vera e propria successione giuridica tra i contratti avvicendati»²⁸⁶.

²⁸⁴ MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2010, 58.

²⁸⁵ TURSI A., *Sull'efficacia nel tempo del contratto scaduto e ultrattivo*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 2021, 543.

²⁸⁶ TURSI A., *Sull'efficacia nel tempo del contratto scaduto e ultrattivo*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 2021, 543.

1.3 *Segue. L'applicazione del contratto collettivo per facta concludentia.*

Il contratto collettivo può talvolta trovare applicazione anche in mancanza di una specifica previsione o di affiliazione²⁸⁷, infatti, il datore di lavoro è sempre più incentivato in tal senso dalla legge²⁸⁸.

La volontà negoziale delle parti di assoggettare il rapporto di lavoro alla disciplina collettiva, alla luce del principio di libertà e di autodeterminazione sindacale in difetto di iscrizione, può essere manifestata anche mediante una «costante e prolungata osservanza delle sue clausole, o quanto meno di quelle più rilevanti e significative»²⁸⁹.

²⁸⁷ Cfr. sul punto Cass. 16 gennaio 1996, n. 319.

²⁸⁸ Cfr. cap. I, par. 3.1. V. anche ALVINO I., *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, 2018. Da ultimo, si pensi alla previsione di cui all'art. 26, co. 1, lett. a), d.l. n. 48 del 2023, conv. con mod. l. n. 85 del 2023, in materia di semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, ai sensi del quale «le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o) e r), possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie».

²⁸⁹ Cass. 9 giugno 1993, n. 6412. Cfr. anche Cass. 27 giugno 1986, n. 4303. Cfr. sul punto SMURAGLIA C., *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1963, secondo cui «possono validamente valutarsi, come indizi di concludenza univoci e sicuri: la pratica costante di applicazione del contratto collettivo, il ripetuto inserimento delle clausole di contratto collettivo, il ripetuto inserimento delle clausole di esso nei contratti individuali di lavoro, il richiamo ad un contratto collettivo anche per dedurne elementi giovevoli alla propria posizione. In tutti questi casi, la manifestazione di volontà assume un significato non equivoco e rivela l'intento di accettazione o di recezione del contratto collettivo. Naturalmente, non basterà un richiamo occasionale ad una sola clausola; ma occorrerà una pratica costante e consolidata». La giurisprudenza evidenzia, altresì, come «il contratto collettivo di lavoro è un contratto aperto

In tali casi, quindi, si assisterà ad un implicito recepimento dei trattamenti *per facta concludentia*²⁹⁰. Secondo la giurisprudenza, inoltre, «il lavoratore, che abbia beneficiato della parte di un contratto collettivo in virtù di adesione alla relativa disciplina, non può contestare l'applicabilità, nei suoi confronti, della rimanente parte dello stesso contratto, assumendone il carattere meno favorevole rispetto a quello di un precedente, atteso che l'adesione comporta necessariamente l'accettazione del nuovo regolamento contrattuale nella sua interezza»²⁹¹.

Tale applicazione può perdurare anche oltre l'ambito temporale di efficacia del contratto collettivo²⁹². In una simile eventualità la regolamentazione collettiva si intenderà quale vincolo a tempo indeterminato e sarà ammessa la possibilità

all'adesione di soggetti non iscritti alle associazioni stipulanti, la quale può avvenire anche tacitamente, per *facta concludentia*, quale la pratica applicazione delle relative clausole, ma non può desumersi esclusivamente dall'onere imposto (art. 14 della l. 29 aprile 1949 n. 264) all'ufficio di collocamento di accertarsi, nell'atto di soddisfare la richiesta del datore di lavoro, che le condizioni offerte ai nuovi assunti sono conformi alle tariffe e ai contratti collettivi, mentre grava esclusivamente sulla parte che di questi invoca l'efficacia, l'onere di provare la sussistenza dei suddetti presupposti di fatto», così Cass. 27 maggio 1983, n. 3678.

²⁹⁰ Cass. 18 settembre 2015, n. 18408; Cass. 1 luglio 2014, n. 14944; Cass. 29 ottobre 2013, n. 24336; Cass. 2 febbraio 2009, n. 2590; Cass. 9 maggio 2008, n. 11602; Cass. 30 luglio 2001, n. 10375; Cass. 3 agosto 2000, n. 10213; Cass. S.U., 26 marzo 1997, n. 2665.

²⁹¹ Cass. 29 marzo 1982, n. 1965.

²⁹² Cass. 9 maggio 2008, n. 11602 nella quale si evidenzia come «alla scadenza prevista del contratto collettivo regolarmente disdetto secondo quanto previsto dalle parti stipulanti, non è applicabile la disciplina di cui all'art. 2074 c.c., o comunque una regola di ultrattività del contratto medesimo e il rapporto di lavoro da questo in precedenza regolato resta disciplinato dalle norme di legge (in particolare, quanto alla retribuzione, dall'art. 36 Cost.) e da quelle convenzionali eventualmente esistenti, le quali ultime possono manifestarsi anche per *facta concludentia*, con la prosecuzione dell'applicazione delle norme precedenti».

di liberarsi ricorrendo al recesso²⁹³. Laddove, però, la continuità dell'applicazione avvenga ad opera del datore di lavoro in relazione alla disciplina contenuta in un contratto collettivo nazionale, in assenza di una manifestazione di volontà contraria del prestatore di lavoro, questa comporterà la costituzione di una specifica pattuizione tra le parti del rapporto individuale delle clausole precedentemente di fonte collettiva²⁹⁴.

Il venir meno della disciplina, perché scaduta o perché receduta, comporterà, invece, che il rapporto di lavoro tornerà ad essere regolato esclusivamente dalla legge²⁹⁵.

²⁹³ Cass. 10 novembre 2000, n. 14613; Cass. 4 gennaio 2022, n. 74. Cfr. PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 410.

²⁹⁴ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 129, osserva come «si ritiene che tale comportamento non sia un'esplicazione dell'ultrattività di fatto del contratto collettivo, ma realizzi un comportamento cosciente e volontario delle parti, autonomo rispetto al negozio receduto [...] Tale comportamento dà vita ad un contratto collettivo stipulato per fatti concludenti, ovvero ad un uso aziendale (il che è lo stesso, se si accetta l'idea che l'uso aziendale agisca sul piano delle fonti eteronome e si «sciolga» nel contratto quando tenuto in presenza di un interlocutore sindacale), in ogni caso ad una fattispecie nuova ed autonoma rispetto al contratto collettivo receduto, e non costituisce, invece, un suo effetto tipico, come vorrebbe chi parla di ultrattività dell'accordo receduto».

²⁹⁵ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 405.

2. La “vacanza contrattuale” e la sua regolamentazione interconfederale.

Le parti sociali, al fine di evitare danni dovuti alla mancata rinnovazione del contratto collettivo, hanno nel corso del tempo previsto diversi procedimenti a garanzia dei lavoratori.

Dapprima è stata introdotta, con l'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, l'indennità di vacanza contrattuale. Si trattava di un istituto retributivo provvisorio, corrisposto ai lavoratori cui si applicava la disciplina collettiva scaduta, che operava dopo un periodo di vacanza contrattuale di 3 mesi dalla scadenza. Inizialmente commisurato al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, comprensivi della vecchia indennità di contingenza, diveniva del 50% trascorsi sei mesi²⁹⁶.

Tale indennità spettava ai lavoratori esclusivamente nel corso delle trattative e, quindi, nelle more della sottoscrizione di un nuovo accordo. La fonte di tale obbligo in capo dal datore di lavoro non era il contratto collettivo scaduto, bensì era costituito da «una fattispecie complessa, alla cui formazione concorrono l'avvenuta scadenza del contratto collettivo già applicato ai lavoratori, il decorso del tempo [...] e la mancata rinnovazione»²⁹⁷.

La vacanza contrattuale, dunque, rappresentava l'istituzionalizzazione di un periodo di raffreddamento per il periodo di assenza della disciplina collettiva, a causa della scadenza di quella previgente²⁹⁸. Infatti, l'accordo prevedeva che le parti non potessero assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

²⁹⁶ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 50-51.

²⁹⁷ DEL CONTE M., *L'indennità di vacanza contrattuale nell'accordo interconfederale del luglio 1993*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 218-219.

²⁹⁸ DEL CONTE M., *L'indennità di vacanza contrattuale nell'accordo interconfederale del luglio 1993*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 215.

La violazione di tale periodo di raffreddamento comportava come conseguenza a carico della parte che vi aveva dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorreva l'indennità di vacanza contrattuale. Una simile sanzione trovava la sua ragione nel fatto che fosse posto in essere un comportamento che contraddiceva una regola essenziale, quella del raffreddamento, che caratterizzava tale periodo di vacanza²⁹⁹.

Lo scopo perseguito, dunque, era quello di incentivare le trattative di rinnovo secondo la disciplina di rinegoziazione contenuta nell'accordo interconfederale stesso³⁰⁰.

Ci si deve a questo punto domandare se il sistema della vacanza contrattuale comportasse, di fatto e di diritto, la ultrattività del contratto collettivo con effetti analoghi a quelli di cui all'art. 2074 c.c.³⁰¹. Seppur, come si è avuto modo di illustrare precedentemente³⁰², le parti potessero pattuire la proroga della disciplina collettiva dopo la scadenza, non sembra che l'accordo interconfederale

²⁹⁹ DEL CONTE M., *L'indennità di vacanza contrattuale nell'accordo interconfederale del luglio 1993*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 217.

³⁰⁰ Era previsto che «il c.c.n.l. di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali. Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza dei contratti».

³⁰¹ DEL CONTE M., *L'indennità di vacanza contrattuale nell'accordo interconfederale del luglio 1993*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 219.

³⁰² Cfr. cap. I, parr. 2, 4, 4.1 e 4.2.

ne rappresentasse un esempio in quanto la vacanza presupponeva l'assenza del contratto stesso successivamente alla scadenza del termine³⁰³.

Tale sistema è stato successivamente sostituito, con il protocollo del 22 gennaio 2009 tra governo e parti sociali, da un diverso sistema che rimette ai singoli contratti collettivi nazionali la determinazione di meccanismi volti a garantire, a seguito della scadenza del contratto precedente, una copertura economica³⁰⁴ in favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo³⁰⁵.

Dette previsioni non sembrano, quindi, rappresentare strettamente regolazioni in tema di efficacia temporale del contratto collettivo poiché agiscono solo sul trattamento retributivo dei lavoratori adeguandolo al contesto economico, senza comportare l'ultrattività complessiva dell'accordo³⁰⁶.

³⁰³ DEL CONTE M., *L'indennità di vacanza contrattuale nell'accordo interconfederale del luglio 1993*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 219.

³⁰⁴ *Ex multis*, art. 153 (Procedure per il rinnovo del CCNL) del Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria turistica cit. del 2013 che prevede che «al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica nella misura equivalente all'aumento concordato nel rinnovo del ccnl, dalla data di scadenza del ccnl precedente, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo»; art. 86 (Decorrenza e durata e procedure di rinnovo) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare cit. del 2019 per cui «in caso di ritardato rinnovo del CCNL, per ogni mese intercorrente tra la scadenza del previgente CCNL stesso e la sottoscrizione del nuovo Contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti».

³⁰⁵ CARINCI F., *Una dichiarazione d'intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 1, 2009, 152 ss.

³⁰⁶ TURSI A., *La pretesa "ultrattività" del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2006, 218.

3. L'impatto della cessazione sul rapporto individuale di lavoro.

Il venir meno della disciplina collettiva porta a domandarsi quale regolamentazione residui rispetto al singolo rapporto di lavoro.

Seppur, come si è approfondito³⁰⁷, vi possa essere un comune interesse delle parti a mantenere i trattamenti collettivi anche oltre la scadenza del contratto, può accadere che il recesso di uno dei contraenti³⁰⁸ ovvero la scadenza di quest'ultimo, in assenza di un'ultrattività legale³⁰⁹, faccia venir meno detta regolamentazione.

In tali casi, come evidenziato dalla dottrina, «la soluzione alla domanda [...] andrà ricercata innanzitutto attraverso una verifica delle norme eventualmente applicabili alla fattispecie, quindi attraverso il richiamo ai principi generali in tema di rapporto di lavoro ed, infine, attraverso l'esame della (scarsa) casistica esistente»³¹⁰.

Innanzitutto, pare opportuno osservare come il venir meno dell'efficacia della fonte collettiva comporterà che «l'imprenditore non ne sia vincolato in sede di stipulazione dei nuovi contratti individuali»³¹¹, in quanto, in virtù del principio di libertà sindacale *ex art. 39, co. 1, Cost.*, non vi è alcun obbligo di adottare una disciplina collettiva.

Problematica, al contrario, potrebbe risultare l'eventualità in cui la fonte venga meno rispetto a contratti individuali già disciplinati da questa³¹².

³⁰⁷ Cfr. cap. I par. 3.1.

³⁰⁸ Cfr. cap. III.

³⁰⁹ Cfr. cap. I par. 2.

³¹⁰ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 116.

³¹¹ Cass. 7 marzo 2002, n. 3296.

³¹² PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 116.

Come si è esaminato³¹³, l'accordo collettivo opera quale fonte eteronoma al rapporto di lavoro³¹⁴, pertanto, in assenza di una specifica previsione delle parti, venuto meno questo, il contratto individuale resterà regolato dalle norme di legge o eventualmente di un altro contratto ancora vigente³¹⁵. Dunque, i lavoratori «non vedranno tutelata alcuna aspettativa a vedersi riconosciuto in futuro un trattamento analogo a quello previsto dall'accordo che ha perso di efficacia, potendo, invece, legittimamente vantare il diritto a vedersi corrispondere quanto già maturato in vigenza della fonte contrattuale»³¹⁶.

Non potrà, in tali casi, nemmeno richiamarsi l'eventuale reviviscenza della disciplina precedente a quella che ha cessato di avere efficacia in quanto, diversamente, si violerebbe il principio di libertà sindacale *ex art. 39, co. 1, Cost.*³¹⁷. Invero, con la stipula dell'accordo successivo le parti hanno espresso la

³¹³ Cap. I, par. 3.1.

³¹⁴ LAMBERTUCCI P., *Efficacia dispositiva del contratto collettivo ed autonomia individuale*, Cedam, 1990. Cfr. anche Cass. S.U. 30 maggio 2005, n. 11325.

³¹⁵ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 405.

³¹⁶ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 118. Sul punto pare opportuno menzionare criticamente le sentenze della Corte di Cassazione (Cass. 7 marzo 2002, n. 3296 e Cass. 18 marzo 2002, n. 3909) secondo cui il recesso «non ha effetto per le prestazioni già eseguite (art. 1373 c.c.) ossia non ha effetto retroattivo, ossia ancora non cancella l'efficacia dei contratti individuali già stipulati» che «rimangono efficaci fino a nuovi e contrari accordi, ma comporta solo che l'imprenditore non ne sia vincolato in sede di stipulazione dei nuovi contratti individuali». Le pronunce, infatti, non tengono conto dell'agire quale fonte esterna del contratto collettivo sul rapporto individuale di lavoro e del fatto che il suo venir meno comporti l'intangibilità esclusivamente dei diritti quesiti (cfr. sul punto *infra* par. 3.1).

³¹⁷ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 125-126.

chiara volontà di modificare la disciplina previgente facendola venire definitivamente meno³¹⁸.

Inoltre, lo stesso ordinamento risulta pensato per sopportare un possibile vuoto della disciplina collettiva, che sia questo originario o sopravvenuto, a fronte del quale soccorrono altri strumenti in tal senso predisposti³¹⁹.

Si pensi al ricorso all'art. 36 Cost. in materia di trattamenti retributivi. Pur venendo meno la fonte collettiva, almeno relativamente alle clausole aventi contenuto economico, dovrà in ogni caso essere garantito il rispetto del precetto costituzionale³²⁰. Tanto che, seppur l'accordo sia receduto ovvero scaduto, e, quindi, abbia perso la sua efficacia, questo potrà continuare ad operare quale parametro sociale³²¹ in quanto più adeguato a verificare la sufficienza e la proporzionalità retributive³²². Ciò non toglie, però, che nessun principio imponga di continuare ad applicare il contratto collettivo a salvaguardia della giusta retribuzione *ex art. 36 Cost.*, visto che il rispetto della norma può essere in ogni caso garantito anche diversamente³²³.

³¹⁸ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 126.

³¹⁹ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 405.

³²⁰ Cfr. *supra* cap. I, par. 3.1.

³²¹ Tutto ciò non implica, però, un'intangibilità della retribuzione in atto, tanto che può esservi un mutamento *in peius* determinato dal venir meno della disciplina collettiva ma sempre nei limiti imposti dall'art. 36 Cost. Infatti, la stessa contrattazione successiva potrebbe derogare al trattamento retributivo precedente. Cfr. sul punto Cass. 5 maggio 1998, n. 4534.

³²² TREU T., *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, 1982, 552.

³²³ Basti pensare al fatto che lo stesso giudice, pur con onere di motivazione, potrà ricorrere a parametri ulteriori al fine di quantificare la retribuzione proporzionata e sufficiente.

3.1. *Segue. I c.d. diritti quesiti.*

La successione dei contratti collettivi nel tempo incontra il limite dei c.d. diritti quesiti, intesi come quei diritti di cui il lavoratore ha già acquisito la titolarità³²⁴.

Tale espressione di incerta definizione³²⁵, coniata in relazione alla successione delle leggi, è spesso utilizzata anche in ambito sindacale³²⁶. Una simile formula

³²⁴ Salvo sussista uno specifico mandato alle parti collettive a disporre di tali diritti. Cfr. SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 934. V. anche SANTORO-PASSARELLI G., *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1980, 637; TREU T., *Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*, in *Riv. dir. civ.*, I, 1965, 345 ss.; GIUGNI G., *La conciliazione collettiva dei conflitti giuridici di lavoro*, in *Dir. econ.*, 1959, 849 e 862. Parzialmente *contra* alla luce del fatto che la contrattazione collettiva possa disporre retroattivamente e *in pejus* dei diritti quesiti per l'ampiezza dei poteri statutaria attribuitegli, potendosi eventualmente solo configurare un abuso di potere v. BALLESTRERO M. V., *Osservazioni sul problema delle modificazioni "in pejus" dei contratti collettivi e sui diritti acquisiti degli associati*, in AA. VV., *Il contratto collettivo di lavoro. Atti del III congresso nazionale dell'Aidlass*, Giuffrè, 1968, 265 ss.; ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, 1963, 120 ss., secondo cui «non la serie dei diritti individuali, quanto piuttosto l'interesse sociale si atteggia a limite della sovranità del potere collettivo, e che, ove le finalità costituenti la ragione primaria della concessione del potere non siano rispettate nel concreto esercizio dello stesso, la volontà dell'organo sociale deliberante è inficiata da un vizio causale idoneo a paralizzarne gli effetti» (146).

³²⁵ D'ONGHIA M., *Retroattività e diritti previdenziali fra (presunta) intangibilità dei cd. diritti quesiti e solidarietà intergenerazionale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2, 2019, 281.

³²⁶ L'espressione, invero, è caratterizzata da una varietà semantica, cfr. SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 934; OCCHINO A., *L'aspettativa di diritto nei rapporti di lavoro e previdenziali*, Giappichelli, 2004, 55 ss.; CIOCCA G., *La libertà della previdenza privata*, Giuffrè, 1998, 270 ss.;

sembra esprime «la capacità di una certa situazione giuridica di resistere alle eventuali modificazioni che dovesse subire la sua regolamentazione da parte della legislazione sopravvenuta»³²⁷ e non introdurre una nuova categoria di diritti autonoma rispetto alla quella generale del diritto soggettivo.

Autorevole dottrina ha, a tal proposito, rilevato come «l'autonomia collettiva, più che costituire diritti in capo al prestatore di lavoro, indica taluni elementi astratti del rapporto che, combinandosi con altri elementi di fatto sopravvenuti nel corso del rapporto stesso, fanno acquisire al prestatore di lavoro la titolarità di determinati diritti.

Tali diritti però, costituendosi in capo al lavoratore nel corso del rapporto al verificarsi di certe evenienze di fatto, non possono considerarsi acquisiti una volta per sempre dallo stesso lavoratore, proprio perché le suddette evenienze possono venir meno o comunque possono non avere più gli stessi effetti in un contratto successivo. Ne consegue che in questi casi non appare corretto parlare di diritti acquisiti se con questa espressione si indica una situazione soggettiva immutabile da una disciplina collettiva successiva»³²⁸.

Possono, quindi, definirsi quesiti quei «diritti per i quali si è compiutamente realizzata la fattispecie idonea ad attribuirli al patrimonio del titolare» ovvero quelle «situazioni soggettive che si assumono immutabili ad opera di una disciplina legale o contrattuale collettiva posteriore»³²⁹.

FERRARO G., *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1995, 277 ss.; FERRARO G., voce *Diritti quesiti. II) Diritto del lavoro*, in *Enc. giur.*, XI, 1989.

³²⁷ D'ONGHIA M., *Retroattività e diritti previdenziali fra (presunta) intangibilità dei cd. diritti quesiti e solidarietà intergenerazionale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2, 2019, 281.

³²⁸ SANTORO-PASSARELLI G., *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1980, 636-637.

³²⁹ FERRARO G., voce *Diritti quesiti. II) Diritto del lavoro*, in *Enc. giur.*, XI, 1989.

Diversamente, per aspettative si intende una situazione giuridica che comprende posizioni non consolidate e soggette al potere modificativo del sindacato³³⁰.

Tale distinzione, seppur possa apparire astrattamente agevole, può risultare in concreto complessa in relazione all'individuazione del momento in cui il diritto possa essere considerato maturato³³¹.

In particolare, secondo la dottrina, è l'esaurirsi «della funzione normativa del contratto collettivo rispetto alla specifica fattispecie negoziale attributiva del diritto»³³² attraverso cui si realizza lo scopo perseguito dalle parti che preclude di modificare ulteriormente il regolamento contrattuale, avendo questo «già sprigionato tutta la sua potenzialità»³³³ e divenendo intangibile³³⁴.

La giurisprudenza ritiene rientrino nella definizione di quesiti solo quei «diritti già entrati a far parte del patrimonio dei singoli lavoratori quale

³³⁰ SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 934. Cfr. anche OCCHINO A., *L'aspettativa di diritto nei rapporti di lavoro e previdenziali*, Giappichelli, 2004, 55 ss.

³³¹ SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 935.

³³² MARESCA A., *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 28, 1985, 711-712. L'Autore, inoltre, evidenzia come «in termini più espliciti si può dire che la disposizione collettiva ha assolto compiutamente la sua funzione, non solo quando, in astratto, ha identificato tutti gli elementi necessari per ritenere costituito in capo al prestatore il diritto soggettivo, ma anche quando, in concreto, risulta assicurata la permanenza del vincolo contrattuale per il tempo necessario alla maturazione dei presupposti di fatto e di diritto normativamente predeterminati».

³³³ MARESCA A., *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 28, 1985, 717.

³³⁴ SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 935.

corrispettivo di prestazioni già rese ed in relazione ad una fase del rapporto già esaurita»³³⁵, rimanendo escluse «quelle situazioni future o in via di consolidamento, che sono frequenti nel contratto di lavoro, dal quale scaturisce un rapporto di durata con prestazioni a esecuzione periodica o continuata, autonome tra loro e suscettibili come tali di essere differentemente regolate in caso di successione di contratti collettivi»³³⁶.

Le mere aspettative, quindi, sono «pretese, senza alcun fondamento normativo, alla stabilità o al miglioramento nel tempo del trattamento previsto nella normativa collettiva»³³⁷.

Pertanto, la linea di demarcazione tra situazioni giuridiche definite e situazioni giuridiche suscettibili di modifica risiederebbe nella «natura delle prestazioni fondamentali, ed in particolare a quella di lavoro»³³⁸. Infatti, la prestazione lavorativa, in quanto di durata, non può essere considerata unitariamente, bensì come una successione di prestazioni autonome³³⁹, poiché «il diritto al complesso di tali prestazioni presuppone il perdurare del rapporto e delle regole che lo disciplinano»³⁴⁰, perfezionandosi solo con il decorso del tempo

³³⁵ Cass. 29 settembre 2009, n. 20838; Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576; Cass. 28 novembre 1992, n. 12751; Cass. 11 novembre 1988, n. 6116.

³³⁶ Cass. 29 settembre 2009, n. 20838; Cass. 11 luglio 2005, n. 14511; Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576.

³³⁷ Cass. 26 aprile 1965, n. 735. Cfr. anche Cass. 8 settembre 2007, n. 19351.

³³⁸ Cass. 11 novembre 1988, n. 6116.

³³⁹ SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 935.

³⁴⁰ Cass. 11 novembre 1988, n. 6116.

i diritti alle singole prestazioni, il quale «è inerente non alla sola esecuzione, ma all'obbligazione stessa»³⁴¹.

Un contratto successivo, invero, «non può influire sulle singole prestazioni già eseguite e sulle corrispondenti controprestazioni, siano o meno queste ultime ancora dovute»; né «possono essere estinte o modificate obbligazioni ad esecuzione istantanea, anche differita, sorte in forza del precedente contratto collettivo, a meno che anche in esse intervenga il perfezionamento della durata»³⁴².

Una volta divenuti intangibili, detti diritti non possono più essere disposti dalle parti sociali ma solo da chi ne ha acquisito la titolarità³⁴³, tanto che qualsiasi intervento ad opera dell'autonomia collettiva potrebbe avere carattere meramente dispositivo e non modificativo ³⁴⁴, rendendo, dunque, pena

³⁴¹ Cass. 11 novembre 1988, n. 6116.

³⁴² Cass. 11 novembre 1988, n. 6116.

³⁴³ Sempre che si tratti di diritti disponibili *ex art.* 2113 c.c.

³⁴⁴ Cfr. sul punto TOSI P., *Disponibilità individuale e collettiva dei diritti nascenti da norme inderogabili*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 615; LAMBERTUCCI P., *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Cedam, 1990; VENDITTI L., *Contrattazione collettiva ablativa e diritti dei prestatori di lavoro*, in *Dir. lav.*, I, 1990, 461 ss.; MARESCA A., *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 28, 1985, 685 ss.; TREU T., *Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*, in *Riv. dir. civ.*, I, 1965, 333 ss. In merito al potere dispositivo dell'autonomia sindacale v. DE LUCA TAMAJO R., *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1985, 29 ss., secondo cui «laddove un diritto soggettivo sussista, ma tragga origine dal contratto collettivo, la capacità dispositiva dell'autonomia collettiva rimane piena. La critica alla cd. «teoria dell'incorporazione» delle previsioni collettive nel contratto individuale di lavoro è stata così nitidamente formulata da rendere superflua ogni ulteriore argomentazione: il contratto collettivo così come attribuisce protezione giuridica ad un determinato interesse del lavoratore può (almeno per il futuro) allentare o sopprimere tale

L'inefficacia³⁴⁵, necessario un consenso esplicito del lavoratore interessato attraverso un mandato o una ratifica³⁴⁶.

L'applicazione di detti principi si è, però, dimostrata complessa con riferimento alle fattispecie in cui sono coinvolti i lavoratori cessati dal servizio, nonché a quelle a formazione progressiva come il trattamento di fine rapporto ovvero le prestazioni di previdenza complementare³⁴⁷.

garanzia senza che l'ingresso nel patrimonio giuridico del lavoratore possa costituire elemento di impedimento o di vischiosità ad una manovra indirizzata sin dall'inizio nel segno della tutela e gestione di interessi collettivi». Di diverso avviso PERA G., *Sulla disponibilità sindacale dei diritti individuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1986, 685 ss. ora in *Scritti in onore di Giuseppe Pera. Diritto sindacale*, II, Giuffrè, 2007, 1603 ss., in part. 1613, il quale ritiene che non ci sia ostacolo «in linea di principio, alla piena operabilità della pattuizione collettiva, col conseguente travolgimento della pattuizione individuale anteriore. [...] In ragione della genericità e nel contempo della "totalitarietà" del mandato conferito al sindacato (per tradizione storicamente acquisita e per ricorrente formula statutaria) sarebbe necessaria, da parte del singolo al momento dell'iscrizione, una manifestazione di volontà chiaramente restrittiva della portata di quel medesimo mandato».

³⁴⁵ LECCESE V., *Transazioni collettive e disposizioni dei diritti del lavoratore*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1991, 327. Secondo altri, invece, trattasi di nullità, v. LAMBERTUCCI P., *Brevi considerazioni sul potere dispositivo dell'autonomia collettiva dinanzi alla pluralità di "modelli" della contrattazione collettiva*, in *Foro it.*, I, 1988, 532, in quanto «le transazioni collettive intervenute su situazioni esaurite devono reputarsi non solo radicalmente nulle, ma [...] irrilevanti», sarebbe ai fini della loro validità necessario preventivo consenso, non potendo ammettersi una sanatoria ad opera di una successiva ratifica.

³⁴⁶ SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 936. Cfr. in giurisprudenza Cass. 7 febbraio 2004, n. 2362; Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576; Cass. 25 maggio 1996 n. 4840.

³⁴⁷ SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 936.

4. Il caso del contratto collettivo istitutivo di forme di previdenza complementare.

I problemi relativi all'efficacia temporale del contratto collettivo coinvolgono anche la previdenza complementare³⁴⁸ in quanto la sua fonte principale è la contrattazione collettiva³⁴⁹.

La prima disciplina organica in materia si deve al d.lgs. n. 124 del 1993, il quale ha introdotto «vincoli in tema di struttura, gestione e erogazione delle prestazioni previdenziali integrative laddove in precedenza i fondi erano del tutto liberi di adottare le forme e le regole che l'autonomia privata decideva»³⁵⁰.

In passato, gli unici limiti erano quelli imposti dagli artt. 2117³⁵¹ e 2123³⁵² c.c., rispettivamente in materia di fondi speciali per la previdenza e l'assistenza e di forme di previdenza.

³⁴⁸ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 150.

³⁴⁹ Infatti, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale, il legislatore con il d.lgs. n. 124 del 1993 ha disciplinato le forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, prevedendo all'art. 3, lett. a), che siano fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari i «contratti e accordi collettivi, anche aziendali, ovvero, in mancanza, accordi fra lavoratori, promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro; accordi, anche interaziendali per gli appartenenti alla categoria dei quadri, promossi dalle organizzazioni sindacali nazionali rappresentative della categoria membri del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro».

³⁵⁰ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 151.

³⁵¹ «I fondi speciali per la previdenza e l'assistenza che l'imprenditore abbia costituiti, anche senza contribuzione dei prestatori di lavoro, non possono essere distratti dal fine al quale sono destinati e non possono formare oggetto di esecuzione da parte dei creditori dell'imprenditore o del prestatore di lavoro».

³⁵² «Salvo patto contrario, l'imprenditore che ha compiuto volontariamente atti di previdenza può dedurre dalle somme da lui dovute a norma degli articoli 2110, 2111 e 2120 quanto il

Attualmente la regolamentazione è contenuta nel d.lgs. n. 252 del 2005.

I fondi possono essere distinti in base alla struttura, tra interni³⁵³ ed esterni³⁵⁴, e/o alla forma che assumono, a contribuzione definita³⁵⁵ ovvero a prestazioni definite³⁵⁶.

L'art. 2 del d.lgs. 124 del 1993 prima e l'art. 2 del d.lgs. n. 252 del 2005 poi, hanno stabilito il divieto per i lavoratori dipendenti di aderire a forme previdenziali diverse da quelle a contribuzione definita. Inoltre, l'art. 4 del d.lgs. n. 252 del 2005 ha escluso la possibilità di costituire fondi interni, essendo necessaria la formazione, con apposita deliberazione, di un patrimonio di destinazione, separato e autonomo.

In merito al diritto alla prestazione integrativa, questo si configura quale fattispecie a formazione progressiva il cui perfezionamento avviene al trascorrere di un tempo minimo³⁵⁷.

prestatore di lavoro ha diritto di percepire per effetto degli atti medesimi. Se esistono fondi di previdenza formati con il contributo dei prestatori di lavoro, questi hanno diritto alla liquidazione della propria quota, qualunque sia la causa della cessazione del contratto».

³⁵³ Sono fondi gestiti direttamente dal datore di lavoro, anche attraverso la costituzione di un patrimonio separato.

³⁵⁴ Sono i fondi gestiti da un soggetto terzo rispetto al datore di lavoro.

³⁵⁵ Il quale si basa su uno schema di corrispettività in quanto il versamento del contributo viene fatto su un conto individualizzato per ogni titolare di posizione. Il soggetto, al realizzarsi del presupposto per l'acquisizione del diritto alla pensione, avrà diritto a ricevere il rendimento relativo al contributo versato.

³⁵⁶ Il quale si basa sull'ultima retribuzione effettivamente percepita, rilevando la contribuzione versata esclusivamente come requisito di accesso e come uno dei criteri di calcolo.

³⁵⁷ L'art. 7 del d.lgs. n. 124 del 1993 stabiliva, pur potendo le fonti costitutive definire i requisiti di accesso, vi dovesse essere il rispetto delle previsioni ivi contenute e che, quindi, le prestazioni pensionistiche per vecchiaia fossero consentite al compimento dell'età pensionabile stabilita nel

Le caratteristiche illustrate portano a domandarsi quali siano le conseguenze sui singoli aderenti al fondo in seguito ad una modifica o al venir meno dell'accordo collettivo in oggetto³⁵⁸.

In particolare, pare preliminarmente opportuno differenziare a seconda delle diverse situazioni in cui possono trovarsi i lavoratori interessati, tra coloro che godono già del trattamento disciplinato dal contratto; coloro che pur non avendo ancora maturato il diritto fanno parte del sistema contrattuale; coloro che non vi sono ancora entrati³⁵⁹.

Per ciò che concerne i lavoratori che hanno perfezionato la fattispecie acquisitiva, questi sono già titolari del trattamento complementare, ragion per cui la modifica ovvero il venir meno del contratto collettivo che ne è fonte non incidono sul loro diritto³⁶⁰.

Al contrario, non si configurerà nessun diritto né aspettativa giuridicamente rilevante «in capo a coloro che non sono ancora entrati a far parte del sistema integrativo, o perché non ancora assunti ovvero perché, sebbene già assunti, non hanno ancora aderito al fondo»³⁶¹.

regime obbligatorio di appartenenza con un minimo di cinque anni di partecipazione al fondo pensione, mentre quelle di anzianità di quindici anni. Analogamente l'art. 11 del d.lgs. n. 252 del 2005 dispone che «il diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari».

³⁵⁸ Cfr. *infra* cap. III, par. 1.3.1, per una specifica analisi relativamente ad ipotesi di recesso da detti accordi.

³⁵⁹ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 169.

³⁶⁰ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 170.

³⁶¹ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 171.

Relativamente, invece, a quei lavoratori che sono iscritti alla forma di previdenza complementare ma non hanno ancora maturato il diritto al relativo trattamento, è necessario domandarsi se la loro aspettativa rispetto a quanto già versato possa essere oggetto di modifiche, anche peggiorative, ad opera di un contratto collettivo successivo ovvero del suo venir meno³⁶².

Nella previdenza complementare «è proprio il decorso del tempo che consente la progressiva acquisizione del diritto dei singoli beneficiari al trattamento pensionistico complementare ed assolve la precisa funzione d'individuare la "quantità" della prestazione "dovuta"»³⁶³.

Si deve, però, preliminarmente chiarire se nel corso del rapporto si determinino «delle situazioni soggettive individualizzate, in quanto tali resistenti alle manifestazioni negoziali successive»³⁶⁴ ovvero se la disciplina applicabile sia solo quella esistente al maturare del diritto al trattamento, senza che siano individuabili momenti giuridicamente rilevanti *medio tempore*³⁶⁵.

Vi è, infatti, chi ritiene che il diritto al trattamento pensionistico maturi solo al sussistere di tutti i presupposti necessari al perfezionamento della fattispecie³⁶⁶, e chi, invece, considera il trattamento integrativo null'altro se non la somma di

³⁶² PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 172.

³⁶³ TULLINI P., *Sul recesso dall'accordo istitutivo di un fondo di previdenza complementare*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1996, 645.

³⁶⁴ SPAGNUOLO VIGORITA L., *Obiettivi collettivi e strumenti contrattuali. I diritti acquisiti in tema di pensione integrativa*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 20.

³⁶⁵ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 173.

³⁶⁶ TURSÌ A., *Riflessioni sulla nuova disciplina della previdenza complementare*, in *Lav. dir.*, 1, 1994, 77, il quale ritiene intangibile solo la «situazione di chi già fruisce delle prestazioni, avendone non solo maturato i requisiti, ma avendo anche in concreto posto in essere i relativi atti di esercizio, ove necessario».

più segmenti temporalmente individuati e disciplinati ciascuno dal contratto all'epoca vigente³⁶⁷.

La dottrina sul punto è, dunque, divisa tra coloro che individuano «posizioni preliminari giuridicamente tutelate»³⁶⁸ in ragione della natura retributiva della prestazione, coloro che ritengono si configurino diritti quesiti parziali relativamente alle frazioni di diritto già maturate³⁶⁹, e, da ultimo, coloro che, invece, non ne ammettono la rilevanza giuridica ma le qualificano quali mere aspettative di fatto³⁷⁰.

³⁶⁷ SCARPELLI F., *Trattamenti previdenziali integrativi e successione di contratti collettivi: un interessante contributo alla teoria dei diritti acquisiti nei rapporti di durata*, in *Orient. giur. lav.*, 1996, 1061, secondo cui «può parlarsi di posizioni giuridiche nelle quali il trascorrere del tempo esercita una funzione di progressiva acquisizione del relativo diritto sino al momento in cui la fattispecie si realizza compiutamente ed il diritto nella sua integrità viene assegnato alla sfera dell'interessato».

³⁶⁸ PERSIANI M., *Aspettative e diritti nella previdenza pubblica e privata*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1998, 338 ss., che distingue tra forme di previdenza complementare a contribuzione definita e a prestazione definita, in quanto i primi «non solo realizzano una rigorosa corresponsività tra prestazioni e contribuzione e, quindi, tra prestazioni e svolgimento dell'attività lavorativa, ma sono anche in grado di garantire costantemente l'effettiva soddisfazione delle aspettative e dei diritti degli iscritti, onde si comprende la ragione per cui il legislatore ha imposto l'adozione di quella struttura almeno quando esse sono istituite per insiemi di lavoratori subordinati. Peraltro, proprio a ragione della loro struttura, nelle forme a contribuzione definita è consentito individuare, ancor prima che si completi la fattispecie del diritto alle prestazioni, l'esistenza di posizioni giuridicamente tutelate a favore degli iscritti».

³⁶⁹ SPAGNUOLO VIGORITA L., *Obiettivi collettivi e strumenti contrattuali. I diritti acquisiti in tema di pensione integrativa*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 32.

³⁷⁰ PICCININNO S., *Problemi attuali dei fondi pensionistici integrativi*, in *AA. Vv. (a cura di), Questioni attuali di diritto del lavoro*, in *Suppl. Not. giur. lav.*, 1989, 305.

Inoltre, nel momento in cui «la fattispecie progressiva giunge a compimento, il concetto di diritto quesito, lungi dall'acquisire uno statuto univoco, si frantuma nella distinzione operata tra "diritto alla pensione", che, appunto, coincide con l'astratta integrazione dei requisiti di legge necessari a chiedere il collocamento in quiescenza, e "diritto sulla pensione"»³⁷¹, che si verifica quando vi è il pensionamento vero e proprio³⁷². Seppur si tratti in ogni caso di un "diritto soggettivo perfetto", per alcuni sarebbe intangibile da parte delle pattuizioni successive solo il diritto sulla pensione³⁷³; mentre per altri il lavoratore potrebbe comunque subire una modifica dell'importo, con l'unica eccezione delle somme già entrate nel suo patrimonio³⁷⁴.

La giurisprudenza maggioritaria sostiene che il diritto maturi esclusivamente al completamento della fattispecie acquisitiva, inteso come l'integrazione dei requisiti contributivi e anagrafici³⁷⁵.

³⁷¹ SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 938.

³⁷² FERRARO G., *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1995, 315.

³⁷³ Cfr. Cnel, Studio preliminare sulla previdenza integrativa, 1987, secondo cui per diritto quesito si intende «la situazione di chi già fruisce delle prestazioni, avendone non solo maturato i requisiti, ma avendo anche in concreto posto in essere i relativi atti di esercizio, ove necessario».

³⁷⁴ OCCHINO A., *L'aspettativa di diritto nei rapporti di lavoro e previdenziali*, Giappichelli, 2004, 47-54.

³⁷⁵ Cass. 21 gennaio 2000, n. 689, per la quale «è evidente che per l'accertamento dei requisiti di maturazione del diritto occorre far riferimento alle fonti istitutive del fondo, attesa la sua origine convenzionale, e tanto risulta aver fatto il Tribunale, il quale ha dichiarato "che il trattamento pensionistico dovrà comunque far salvo quanto maturato ai sensi della normativa convenzionale del Fondo in vigore fino al 31 dicembre 1993 per i soli iscritti che alla data del 28 aprile 1993 abbiano maturato i requisiti contributivi ed anagrafici previsti dalla normativa

Pertanto, le posizioni soggettive anteriori alla maturazione del diritto alla pensione non sono qualificabili quali diritti soggettivi, bensì, come mere aspettative³⁷⁶ suscettibili di modificazioni, pur nel rispetto del principio di ragionevolezza e del limite di cui all'art. 2117 c.c.³⁷⁷.

Secondo un diverso orientamento, però, sarebbe tutelabile anche la posizione «di coloro, che pur non avendo maturato i requisiti per il trattamento aziendale, sono parte della fattispecie a formazione progressiva, costitutiva di capitale in via di accumulo, vincolato a beneficio di tutti gli iscritti al fondo, ai sensi dell'art. 2117 c.c.»³⁷⁸.

Infine, è opportuno menzionare una, seppur risalente e isolata, pronuncia³⁷⁹ in cui è stato sostenuto che «coloro che non abbiano ancora maturato i requisiti per i trattamenti di natura pensionistica integrativa che i contratti collettivi possano bensì ridimensionare la disciplina delle prestazioni e dei finanziamenti, ma ciò senza efficacia retroattiva e senza influire sui diritti acquisiti al trattamento pensionistico che sono entrati nel patrimonio del titolare in relazione ad ogni frazione del rapporto previdenziale avente durata corrispondente a quella di vigenza delle norme contrattuali; le successive sopravvenienti norme ben possono modificare il regime dei contributi e delle prestazioni esclusivamente

convenzionale”, senza necessità della presentazione di una domanda e della cessazione del servizio».

³⁷⁶ Cass. 21 gennaio 2000, n. 689.

³⁷⁷ SARTORI A., *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2010, 937.

³⁷⁸ Cass. 1 luglio 1998, n. 6427.

³⁷⁹ Pret. Milano 7 settembre 1995.

per il futuro, lasciando intatte, però, le frazioni di quel diritto complessivo a pensione già acquisite»³⁸⁰.

La sentenza è stata, però, successivamente riformata ³⁸¹ partendo dal presupposto che «nei fondi integrativi a ripartizione la formazione progressiva della pensione non è leggibile come mero frazionamento temporale della contribuzione, ma come individuazione di un fattore necessario a procurare riserve finanziarie in un quadro di redistribuzione delle stesse secondo un programma previdenziale che è - letteralmente e sostanzialmente - finalizzato alla tutela di bisogni futuri; di qui l'impossibilità di invocare la nozione di diritto quesito per impedire la successione di contratti regolatori di tale fattispecie a formazione progressiva idonei ad influenzarne la determinazione finale in quanto la salvezza del diritto acquisito non può essere salvezza delle regole essendo la rideterminazione dei presupposti funzionale alla conservazione della garanzia collettiva impostata sulla struttura e ripartizione e sul principio solidaristico»³⁸².

Si deve, dunque, ritenere che operi il principio secondo cui *tempus regit actum*, poiché non vi sono i presupposti giuridici per ammettere la configurabilità di un regime di gestione dei diritti nel tempo difforme da quello ordinario.

³⁸⁰ Massima in *Orient. giur. lav.*, 1995, 736,

³⁸¹ Trib. Milano 5 luglio 1996.

³⁸² Massima in *Lav. giur.*, 1997, 217.

Capitolo III

Il recesso e la disdetta dal contratto collettivo

Sommario: 1. Il recesso dal contratto collettivo. - 1.1. *Segue.* Distinzione dalla disdetta dal contratto collettivo. - 2. La forma del recesso e della disdetta. - 3. Il recesso dal contratto collettivo a tempo indeterminato. - 3.1. *Segue.* I dubbi sul recesso dal contratto collettivo a termine. - 3.2. *Segue.* Il recesso dal contratto collettivo istitutivo di forme di previdenza complementare. - 4. Le conseguenze del recesso e il c.d. recesso parziale. - 4.1. *Segue.* Il “recesso parziale” in senso oggettivo. - 5. Gli altri rimedi risolutivi.

1. Il recesso dal contratto collettivo.

Nell’ambito della questione relativa all’efficacia nel tempo del contratto collettivo, il recesso ha rappresentato negli anni il profilo di maggior interesse da parte degli studiosi³⁸³.

³⁸³ Cfr. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 861 ss.; BAVARO V., *Sull’efficacia temporale del contratto collettivo nell’ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2014, 50 ss.; TOPO A., *L’efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in PROIA G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in CARINCI F., PERSIANI M. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 789-790; PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 395 ss.; CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 133, 2011, 7; SANTORO-PASSARELLI G., *L’impatto del conflitto intersindacale sui livelli contrattuali nella categoria dei metalmeccanici. Note minime su questioni ancora molto controverse*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 219 ss.; PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010; LASSANDARI A., *La “strana” disdetta del contratto nazionale di categoria*

Il recesso è «l'atto unilaterale con il quale una parte, esercitando un diritto potestativo, pone fine alla vincolatività del contratto, che decide di sciogliere»³⁸⁴.

In particolare, come evidenziato dalla dottrina, «il recesso dall'accordo collettivo è, invero, uno dei terreni sui quali meglio traspare la dialettica che s'instaura tra il diritto civile e quello del lavoro e sindacale, e dove più chiaramente può cogliersi il (necessario) processo circolare di strumenti e modelli tra i due sistemi»³⁸⁵.

La mancanza di una specifica disciplina in materia³⁸⁶, infatti, ha comportato la necessità, anche in questo caso, di ricercare altrove soluzioni idonee.

dei metalmeccanici, in *Lav. dir.*, 2010, 4, 353 ss.; TIRABOSCHI M., voce *Contratto collettivo (efficacia temporale del)*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, Utet, 2007, 191; PELLACANI G., LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, I, Utet, 2007, 425 ss.; ESPOSITO M., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in SANTUCCI R., ZOPPOLI L. (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2004, 117; TURSÌ A., *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Giappichelli, 1996, 221; MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 35 ss.; TIRABOSCHI M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 83 ss.; GRASSELLI S., *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Cedam, 1974, 74; SIMI V., *L'efficacia del contratto collettivo*, in RIVA SANSEVERINO L., MAZZONI G. (diretto da), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, 1971, 346-347; RIVA SANSEVERINO L., *Sull'efficacia nel tempo della disciplina collettiva e della disciplina individuale del rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1961, 55.

³⁸⁴ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 6. Cfr. sul punto PAGLIANTINI S., voce *Modificazione unilaterale contratto (dir. civ.)*, in *Enc. dir.*, Annali, VI, 2013, 487 ss.

³⁸⁵ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, XIV. Cfr. anche MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 54 ss.

³⁸⁶ Nel periodo corporativo, al contrario, l'art. 2073 c.c. prevedeva espressamente che «La denuncia del contratto collettivo deve farsi almeno tre mesi prima della scadenza. Se, avvenuta

Il diritto civile ha rappresentato, in virtù della natura privatistica degli accordi collettivi, il principale strumento cui si è fatto ricorso³⁸⁷.

L'analisi deve, dunque, obbligatoriamente essere intrapresa alla luce del disposto degli artt. 1372, secondo cui «il contratto ha forza di legge tra le parti. Non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge, e 1373 c.c., per il quale «se a una delle parti è attribuita la facoltà di recedere dal contratto, tale facoltà può essere esercitata finché il contratto non abbia avuto un principio di esecuzione. Nei contratti a esecuzione continuata o periodica, tale facoltà può essere esercitata anche successivamente, ma il recesso non ha effetto per le prestazioni già eseguite o in corso di esecuzione».

Seppur, quindi, la regola generale sia quella della perpetuità dei vincoli obbligatori, in realtà, come si è avuto modo di vedere³⁸⁸, sono numerose le eccezioni previste dal codice stesso, ragion per cui, secondo alcuni, sussiste una «contraddizione o quanto meno tensione tra la proclamazione secondo cui il contratto ha forza di legge tra le parti ed il riconoscimento, pressoché in tutti i contratti nominati, del potere di una parte di sottrarsi, benché con varietà di presupposti e conseguenze, a quella legge»³⁸⁹, tanto da poter sostenere che

la denuncia, le associazioni professionali non hanno, un mese prima della scadenza, provveduto alla stipulazione e al deposito del nuovo contratto collettivo, ed è rimasto infruttuoso l'esperimento di conciliazione previsto nell'art. 412 del codice di procedura civile, può essere adita la magistratura del lavoro per la formazione di nuove condizioni di lavoro».

³⁸⁷ Il tema è stato, seppur brevemente, introdotto nel cap. I, par. 5.

³⁸⁸ Cfr. anche qui cap. I, par. 5.

³⁸⁹ GABRIELLI G., *Vincolo contrattuale e recesso unilaterale*, Giuffrè, 1985.

«l'impressione [...] è che la forza vincolante del contratto trovi smentite via via più numerose e rilevanti»³⁹⁰.

Detta contraddizione, dunque, comporterebbe l'elevazione a regola generale della libera recedibilità del contratto³⁹¹, in virtù dell'inammissibilità dei vincoli perpetui³⁹², così come della naturale temporaneità delle obbligazioni³⁹³.

Vi è anche chi ritiene che la facoltà di recesso si giustifichi con il ricorso all'art. 1346 c.c., il quale sancisce che l'oggetto del contratto, pena la nullità, debba essere determinato ovvero determinabile. L'assenza di un termine finale, secondo tale orientamento, equivarrebbe ad un'indeterminatezza dell'oggetto del contratto, ragion per cui, in assenza di specifiche delimitazioni temporali, l'esercizio del recesso da parte dei contraenti agirà quale elemento di determinazione della durata dell'accordo³⁹⁴.

³⁹⁰ DE NOVA G. (a cura di), *Recesso e risoluzione nei contratti*, Giuffrè, 1994, 13. Cfr. anche DE NOVA G., voce *Recesso*, in *Dig. Disc. priv. sez. civ.*, XVI, Utet, 1997, 318, il quale evidenzia come «dalla previsione costante del recesso unilaterale nei contratti tipici a tempo indeterminato è dato dedurre un principio generale: e così anche per i contratti atipici a tempo indeterminato le parti sono libere di recedere unilateralmente, pur se nulla hanno previsto al riguardo».

³⁹¹ DE NOVA G., *Il recesso*, in RESCIGNO P. (a cura di), *Trattato di diritto privato. Obbligazioni e contratti*, Utet, 1995, 645.

³⁹² In dottrina cfr. GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 1994, 966; GALGANO F., *Diritto civile e commerciale. Le obbligazioni ed i contratti*, I, Cedam, 1993, 423 ss.; RESCIGNO P., *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 576; RUCCI C., *In tema di recesso dal contratto collettivo (con cenni sulla disdetta dell'uso aziendale)*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1991, 304; OPPO V., *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 5-6, 1943, 239. In giurisprudenza v. Cass. 18 settembre 2008, n. 19351; Cass. 7 marzo 2002, n. 3296; Cass. 16 aprile 1993, n. 4507; Cass. 30 luglio 1984, n. 4530; Cass. 28 novembre 1981, n. 6354.

³⁹³ Cass. 20 dicembre 2006, n. 27198; Cass. 16 aprile 1993 n. 4507; Trib. Bergamo 29 marzo 1991.

³⁹⁴ SANGIORGI S., *Rapporti di durata e recesso ad nutum*, Giuffrè, 1965, 190 ss.

Secondo altri, invece, la libertà di recesso dall'accordo a tempo indeterminato rappresenterebbe una manifestazione della libertà contrattuale delle parti³⁹⁵, in quanto sarebbe impensabile che il singolo disponga «con un unico (ed estremo) atto di libertà, di tutta la sua libertà futura»³⁹⁶.

Il recesso, infatti, è spesso volto a «conseguire un effetto che non è, quasi mai, quello estintivo proprio della funzione civilistica [...], ma è quello di acquisire una posizione di maggior forza contrattuale e, così, tentare di approdare ad una modificazione della disciplina vigente in senso più favorevole ai propri interessi», tanto da poter essere considerato non una «vicenda estintiva, ma, sostanzialmente, una vicenda modificativa del contratto collettivo o, ancor meglio, *l'input* iniziale dal quale si sviluppa una fattispecie modificativa a formazione progressiva»³⁹⁷.

Tutto ciò porta a domandarsi se operi quale limite alla facoltà di recesso il principio di buona fede *ex art. 1375 c.c.*³⁹⁸.

In particolare, è necessario chiarire se questo implichi un obbligo di preavviso ovvero di motivazione di detta scelta, nonché la configurabilità di una condotta antisindacale.

³⁹⁵ COSTANZA M., *Vincoli di destinazione e durata dei diritti reali*, in *Giust. civ.*, I, 1985, 2016.

³⁹⁶ GALGANO F., *Effetti del contratto. Rappresentanza. Contratto per persona da nominare*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Zanichelli, 1993, 62.

³⁹⁷ MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 36 ss.

³⁹⁸ Cfr. in giurisprudenza Cass. 17 settembre 2019, n. 23105; Cass. 20 agosto 2019, n. 21537; Cass. 28 ottobre 2013, n. 24268; Cass. 20 agosto 2009, n. 18548; Cass. 18 dicembre 2006, n. 27031; Cass. 20 settembre 2005, n. 18508; Cass. 20 giugno 2001, n. 8429; Cass. 20 settembre 1996, n. 8360; Cass. 16 aprile 1993, n. 4507.

Tanto in dottrina quanto in giurisprudenza, vi è chi ritiene che il preavviso sia indispensabile anche laddove non vi siano specifiche previsioni legali o negoziali in quanto volto a preservare l'affidamento della parte che subisce il recesso³⁹⁹.

Seppur, quindi, si possa pensare che nella generalità dei casi ai contratti cosiddetti di durata⁴⁰⁰ si applichi, come se esistesse una norma legale, un dovere per la parte recedente a rassegnare un preavviso, questo «lungi dal costituire un obbligo generale, viene contemplato soltanto in alcune specifiche ipotesi valutate dal legislatore meritevoli di una tale cautela che, per converso, non dovrebbe operare laddove non risulta prevista in modo esplicito o implicitamente per coerenza sistematica con la fattispecie contrattuale sulla quale il recesso incide»⁴⁰¹.

Non può, tuttavia, non tenersi in considerazione che il preavviso, nel caso di recesso dal contratto collettivo, è volto ad evitare un'improvvisa alterazione degli equilibri contrattuali, attenuando il vantaggio che ne deriva alla parte recedente e «consentendo così che il confronto negoziale tra le parti si sviluppi libero da

³⁹⁹ Cfr. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 879, il quale a tal proposito richiama tra gli altri SANGIORGIS., *Rapporti di durata e recesso ad nutum*, Giuffrè, 1965, 135; TIRABOSCHI M., *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Modena, 1992, 75. In giurisprudenza, v. Pret. Novara 5 giugno 1990; Pret. Milano 3 agosto 1989.

⁴⁰⁰ Tale affermazione opera senz'altro in relazione alla parte normativa del contratto collettivo. Diverse osservazioni, invece, sono state fatte in relazione ai contratti c.d. gestionali da Trib. Milano 19 dicembre 2007, secondo cui in tale caso il recesso sarebbe stato illegittimo in quanto il contenuto gestionale dell'accordo comporterebbe l'impossibilità di ricomprenderlo tra i contratti di durata.

⁴⁰¹ MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 48.

condizionamenti immediati, almeno per tutto l'arco temporale nel quale il preavviso si iscrive»⁴⁰².

Occorre, a questo punto, quantificare quale possa essere l'estensione temporale del preavviso nei casi in cui non sia preliminarmente identificato dal contratto o dalla legge⁴⁰³.

Un orientamento risalente ⁴⁰⁴ riteneva, non condivisibilmente ⁴⁰⁵, che il parametro potesse essere ricercato nell'art. 2073 c.c., il quale disponeva un termine di tre mesi dalla scadenza per provvedere alla denuncia del contratto collettivo corporativo.

Una parte della dottrina, invece, sostiene che, almeno in riferimento alla contrattazione collettiva nazionale⁴⁰⁶, possa a tal fine ricorrersi al periodo di raffreddamento previsto dagli accordi interconfederali per le trattative volte al rinnovo dell'accordo, «ciò nel presupposto della congruità di tale pausa di

⁴⁰² MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 49.

⁴⁰³ Cfr. sulla congruità del preavviso, App. Roma 23 luglio 2021.

⁴⁰⁴ Pret. Serravalle Scrivia 23 dicembre 1988. Nella pronuncia si ritiene comunque che il mancato rispetto del termine non incida sulla validità del recesso, bensì rilevi esclusivamente ai fini risarcitori.

⁴⁰⁵ V. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 880, secondo cui «la ricostruzione non convince e per la nota difficoltà di disseppellire le norme dell'ordinamento corporativo e, più in particolare, per via della funzione della "denuncia" che operava ai soli fini della rinegoziazione dei trattamenti e, peraltro, al fianco di un principio di ultrattività avente parimenti fonte legale».

⁴⁰⁶ Infatti, come evidenziato da FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 880, «la tesi illumina la funzione del preavviso nelle relazioni industriali al livello nazionale, ma mal si adatta al livello aziendale dove il problema concretamente e più spesso si è posto».

riflessione che le parti, reciprocamente, si concedono per verificare la possibilità di risolvere non traumaticamente il conflitto»⁴⁰⁷.

Un'ulteriore possibilità è quella di parametrare il termine di preavviso a quello della disdetta in quanto volta a conseguire un effetto di temporaneità analogo a quello del recesso ⁴⁰⁸. Tale alternativa pare senz'altro convincente ma caratterizzata da una criticità, poiché in assenza di clausole relative alla disdetta dell'accordo a termine non vi sarebbero in ogni caso riferimenti utili alla quantificazione del preavviso. Potrebbe in tali casi soccorrere il criterio dell'equità quale fonte di integrazione del contratto *ex art. 1374 c.c.*, anche in considerazione del complesso dei fatti rilevanti⁴⁰⁹.

Diverse sono, invece, le valutazioni che possono essere fatte in relazione ai motivi del recesso. Infatti, la parte non è tenuta ad esternare i motivi a meno che non sia espressamente richiesto, in quanto la facoltà di recesso riconosciutagli altro non sarebbe se non un diritto potestativo⁴¹⁰.

⁴⁰⁷ MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 49, sostiene come «tale riferimento temporale, attesa l'autorevolezza delle parti stipulanti e la specifica funzione ad esso assegnata, può essere assunto quale parametro idoneo a stabilire anche la durata del preavviso nel caso del recesso», ma «se nel contratto collettivo nazionale di categoria sono stati previsti termini diversi riferiti alla contrattazione integrativa, il preavviso dovuto in relazione al recesso dal contratto aziendale dovrà tener conto di queste specifiche previsioni».

⁴⁰⁸ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 880.

⁴⁰⁹ ROMANO S., voce *Equità (diritto privato)*, in *Enc. dir.*, XV, 1966, 91-92. Cfr. anche Trib. Milano 5 maggio 2021, n. 970, secondo cui il recesso, seppur con scarso preavviso, può essere considerato valido se ha carattere indifferibile e urgente, nel caso di specie «al fine di mantenere l'equilibrio economico e finanziario sulla cui base Italtel ha ottenuto l'omologazione del proprio accordo di ristrutturazione del debito».

⁴¹⁰ Cfr. RESCIGNO P., *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 581, il quale specifica che, in ogni caso, «non è da escludere un esame del

Autorevole dottrina ha, inoltre, evidenziato come a tale argomento debba aggiungersi «un'ulteriore considerazione più feconda e in perfetta sintonia con l'impostazione del problema inizialmente prospettata. Di norma la finalità, sottesa all'obbligo di comunicare le motivazioni di un certo comportamento negoziale, è quella di consentire un controllo dei motivi di tale comportamento per stabilirne la legittimità. Ma nell'ipotesi del recesso dal contratto collettivo un siffatto controllo di merito finirebbe per attribuire al giudice un sindacato sugli interessi collettivi che sono oggetto del contratto»⁴¹¹.

Non può, altresì, non tenersi in considerazione l'orientamento della giurisprudenza, la quale, in alcune pronunce, ha valutato l'impatto della scelta datoriale di esercitare il recesso in relazione al predetto obbligo di correttezza e buona fede⁴¹².

Invero, i giudici di merito valutano quali indici evidenti della buona fede, tra gli altri, il mutamento del contesto socio-economico e normativo⁴¹³, il costo del lavoro superiore alla media del settore, la contrazione del fatturato, così come

giudice - che potrà risolversi in un giudizio di non conformità alle regole di correttezza - circa le modalità di esercizio, ad esempio nell'ipotesi di recesso dichiarato mentre sta per essere concluso un nuovo contratto, e perciò verosimilmente preordinato al solo scopo di inserire un breve periodo di regime legale nella sequenza delle discipline convenzionali del rapporto di lavoro».

⁴¹¹ MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 50.

⁴¹² Cass. 22 aprile 2004, n. 7706, secondo cui un'assenza di giustificazione può costituire «elemento sintomatico di uno sviamento del potere di recesso dallo scopo che gli è proprio e di un suo uso contrario ai canoni di buona fede e correttezza». Cfr. Cass. 18 dicembre 2006, n. 27031; Pret. Biella 7 maggio 1997.

⁴¹³ App. Roma 23 luglio 2021; Trib. Teramo 9 gennaio 2018, n. 9; Trib. Marsala 20 gennaio 2017, n. 21.

l'elevata esposizione debitoria⁴¹⁴. È stato ritenuto contrario a buona fede anche il recesso dal contratto stipulato con i sindacati maggiormente rappresentativi cui era seguita la sottoscrizione di un diverso accordo con organizzazioni scarsamente rappresentative⁴¹⁵, ovvero il recesso intimato prima dell'inizio delle trattative⁴¹⁶.

Pertanto, può evincersi come secondo una parte della giurisprudenza possano individuarsi dei limiti operativi al recesso che comportano la necessità di prendere in considerazione il complesso della vicenda contrattuale al fine di valutare se vi sia stata o meno un abuso⁴¹⁷ di detto potere⁴¹⁸.

Inoltre, secondo altri, un'ulteriore limite «alla facoltà di recesso non convenzionale né legale consiste nella necessità che il suo esercizio segua ad un'intervenuta modifica della situazione di fatto sul presupposto della quale era stato concluso l'accordo (c.d. clausola *rebus sic stantibus*)»⁴¹⁹.

⁴¹⁴ Trib. Milano 3 maggio 2021, n. 970. Cfr. sul punto FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 881.

⁴¹⁵ Cfr. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 881.

⁴¹⁶ Pret. Trento 6 luglio 1993, per cui «qualora le parti contrapposte - datore o organizzazioni sindacali - si siano impegnate a riesaminare le norme di un regolamento pensionistico (nella specie, di una cassa di risparmio) in caso di riforma del sistema previdenziale, è inefficace il recesso dal regolamento stesso, da parte datoriale, comunicato unilateralmente, prima dell'inizio delle trattative».

⁴¹⁷ Cfr. sul punto RESCIGNO P., *L'abuso del diritto*, in *Riv. dir. civ.*, 1, 1965, 205 ss.

⁴¹⁸ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 882.

⁴¹⁹ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 14. Cfr. anche VALENTINO D., *Recesso e vendite aggressive*, ESI, 1996, 124 il quale sostiene che «il caratteristico rapporto di durata, se è a tempo indeterminato, è tale proprio perché le parti hanno interesse esclusivamente al protrarsi o al ripetersi dell'attività solutoria. Il rapporto è voluto proprio perché

Detta modifica, però, non dovrà essere inevitabilmente caratterizzata da un'eccessiva onerosità sopravvenuta di cui all'art. 1467 c.c., potendo bastare che sia «tale da giustificare in termini oggettivi la decisione del recedente di sciogliersi dal vincolo assunto»⁴²⁰.

Seppur, quindi, possa ritenersi dubbio che la clausola *rebus sic stantibus* sia implicita in ogni contrattazione, è opportuno rilevare che l'ordinamento giudica irrilevanti i motivi laddove questi siano leciti o non espressamente richiesti. Inoltre, se tali motivi sono oggetto di presupposizione non possono in ogni caso sopprimere la regola generale relativa alla libertà di recesso⁴²¹.

Dunque, rappresentando il recesso «una delle modalità attraverso le quali si esplica fisiologicamente il rapporto conflittuale tra le parti sociali»⁴²², si deve

non è possibile prevedere quanto durerà il bisogno da soddisfare o per quanto tempo la prestazione, dedotta in obbligazione, avrà la capacità di realizzare l'interesse creditorio; di tal che il termine finale non è previsto, perché non è prevedibile e, non svolgendo alcun ruolo, non è elemento contrattuale necessario per il perfezionamento, la validità o l'efficacia. La situazione dovrà e potrà protrarsi sino a quando manterrà il carattere di stabilità: il recesso assume la funzione di strumento di emersione di quei mutamenti delle situazioni e degli interessi che l'ordinamento considera meritevoli di tutela e che perciò possono consentire al soggetto di porre termine al rapporto [...] anche nei rapporti di durata il recesso è applicazione del potere di liberarsi dal vincolo contrattuale in relazione al sopravvenire di eventi che modifichino la situazione iniziale in maniera tale da incidere significativamente sull'interesse alla realizzazione dell'assetto programmato». V. in giurisprudenza Cass. 20 dicembre 2006, n. 27198, secondo cui sono irrilevanti le ragioni che conducono al recesso: «[...] da ciò consegue l'irrilevanza dell'indagine relativa alla sussistenza o meno di una valida giustificazione del provvedimento».

⁴²⁰ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 15.

⁴²¹ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 882.

⁴²² CIUCCIOVINO S., *Sulla libertà di recesso dal contratto collettivo a tempo indeterminato*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2007, 619.

concordare «sul fatto che, stabilire quando il recesso unilaterale debba essere considerato arbitrario e illegittimo, equivale a individuare i limiti entro i quali la conflittualità sindacale può legittimamente svolgersi»⁴²³.

Si ritiene, quindi, che tali «considerazioni inducono a credere che un obbligo di motivazione *tout court* non sia prospettabile»⁴²⁴.

La buona fede può, invero, rilevare anche in relazione all'eventuale antisindacalità della condotta.

Ai sensi dell'art. 28 l. n. 300 del 1970, infatti, un recesso lecito secondo i principi civilistici ben potrebbe risultare illegittimo in relazione ai rapporti sindacali⁴²⁵ laddove «per le particolari circostanze del caso la condotta si connota ulteriormente non semplicemente quale rivolta a far cessare nei propri confronti una disciplina contrattuale dalla quale si ritiene – non rileva se fondatamente o no purché non del tutto pretestuosamente – di non dover essere più vincolati ma quale causa di oggettivo impedimento per il sindacato di operare nel contesto aziendale con le iniziative volte a riaffermarvi il proprio ruolo di controparte

⁴²³ TOPO A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in Proia G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 835-836.

⁴²⁴ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 883, secondo il quale, però, «non può essere del tutto escluso che i motivi sottesi alla comunicazione del recesso, di norma irrilevanti, possano acquisire indirettamente, a certe condizioni, la connotazione di motivi illeciti ex art. 1345 c.c.». Cfr. anche RESCIGNO P., *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 581; Maresca A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 54 ss.

⁴²⁵ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 83; BOLLANI A., *Recesso unilaterale dal contratto collettivo e comportamento antisindacale nella giurisprudenza di Cassazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2005, 65 ss.

contrattuale, risultando tale ruolo, in linea generale, garantito invece quale oggetto di protezione giuridica nel corso del periodo di vigenza del contratto collettivo ma non oltre lo stesso»⁴²⁶.

Al fine di valutare l'agire del datore di lavoro è necessario preliminarmente distinguere tra diritto e libertà di negoziare e la pretesa di raggiungere un certo obiettivo negoziale⁴²⁷. Non essendo il datore di lavoro in alcun modo tenuto a trattare o raggiungere un nuovo accordo con il sindacato ⁴²⁸, a risultare antisindacale sarà solo quel comportamento chiuso al dialogo e teso esclusivamente alla risoluzione del contratto⁴²⁹.

In conclusione, la violazione dell'art. 28 l. n. 300 del 1970 si verificherà solo laddove vi sia una sottrazione dal conflitto sindacale valutata alla luce del contesto e delle particolari modalità del recesso⁴³⁰. Pertanto, «si ritiene che sul recedente gravi un ulteriore onere, quello di far precedere il recesso, ove non impossibile, da un adeguato preavviso nonché di accompagnarlo da una seria e manifesta disponibilità ad un confronto con la controparte sindacale volto a rendere note alla parte receduta le ragioni del recesso e consentirle di proporre eventuali soluzioni alternative alla “secca” perdita di efficacia dell'accordo. [...] la soluzione proposta non viola il principio della libertà sindacale e dell'inesistenza di un obbligo a trattare. Premesso che il datore che esercita il

⁴²⁶ Trib. Roma 23 gennaio 2019, n. 628.

⁴²⁷ Cfr. Trib. Venezia 30 luglio 2018, n. 4606, nel quale si evidenzia come «ciò che può essere tutelato con l'art. 28 è la libertà e il diritto di negoziare e contrattare, ma non la pretesa di raggiungere un certo obiettivo negoziale».

⁴²⁸ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 91. Cfr. in giurisprudenza, Cass. 20 agosto 2019, n. 21537; Cass. 28 ottobre 2013, n. 24268; Cass. 10 giugno 2013, n. 14511.

⁴²⁹ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 91.

⁴³⁰ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 892.

recesso resta libero di non concludere un diverso contratto con il sindacato, dovendo soltanto trattare con il suo interlocutore, si può ragionevolmente sostenere che il doversi sedere al tavolo delle trattative prima di “uscire” dall’accordo e quindi, eventualmente, dal sistema sindacale, grava su un soggetto che, avendo in precedenza concluso un contratto, ha liberamente deciso di entrare a far parte del sistema medesimo. In questa prospettiva, l’onere di trattare prima o contestualmente al recesso, non rappresenta, dunque, un limite, costituzionalmente insostenibile, alla libertà sindacale, bensì un vincolo al suo legittimo esercizio»⁴³¹.

⁴³¹ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 90-91, la quale evidenzia, altresì, come «la rilevanza dell’elemento soggettivo, inteso non come motivo “personale” ma come interesse giuridicamente rilevante che il datore di lavoro persegue con la sua condotta, gioca un ruolo fondamentale, nel senso di far propendere per l’antisindacalità del comportamento quando la decisione di recedere dal contratto, non trovando una ragione oggettiva, appare dettata dalla mera volontà di ledere l’attività sindacale che si è concretizzata nel contratto concluso» (92).

1.1. *Segue*. Distinzione dalla disdetta dal contratto collettivo.

Il termine disdetta⁴³², seppur spesso utilizzato tanto in dottrina quanto in giurisprudenza⁴³³, quale sinonimo di recesso⁴³⁴, è un istituto civilistico che opera

⁴³² PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 2. Cfr. in giurisprudenza, Cass. 17 settembre 2019, n. 23105; Cass. 20 agosto 2009, n. 18548; Cass. 18 settembre 2007, n. 19351; Cass. 18 dicembre 2006, n. 27031; Cass. 20 settembre 2005, n. 18508; Cass. 4 ottobre 2004, n. 19849; Cass. 20 giugno 2001, n. 8429; Cass. 25 febbraio 1997, n. 1694; Cass. 20 settembre 1996, n. 8360; Cass. 9 giugno 1993, n. 6408; Cass. 16 aprile 1993, n. 4507; Cass. 12 febbraio 1990, n. 987; Cass. 11 marzo 1987, n. 2525; Cass. 12 marzo 1984, n. 1690.

⁴³³ Cfr. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 873, fa notare come i termini siano parzialmente sovrapposti anche nel codice civile, in quanto «la disdetta è citata dalla disciplina della locazione (art. 1571 cc. ss.), dell'affitto e di due contratti associativi agrari ormai inservibili nella pratica commerciale (cfr. L. 203 del 1982) come la mezzadria (art. 2141 c.c.) e la soccida (art. 2170 c.c.). Nel primo caso la disdetta sembra talvolta coincidere con il “preavviso” di recesso, quando riferita a rapporti senza scadenza predeterminata (art. 1596, comma 2, c.c., mentre ordinariamente i rapporti a termine non necessitano di disdetta ex art. 1596, comma 1, c.c.; cfr. anche art. 1630 c.c. a fronte però di un *tempus certus an, incertus quando*), talaltra con l’atto utile a evitare la continuazione a tempo indeterminato della locazione (art. 1597, comma 1, c.c.). In alcuni casi addirittura il legislatore afferma che il recesso con preavviso “si esercita mediante disdetta” (art. 1613, 1614, 1627 c.c.), finendo per sovrapporre i due istituti e dare credito alla tesi che riduce la differenza tra recesso e disdetta a quella tra “potere e strumento”».

⁴³⁴ Sul punto TIRABOSCHI M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 96, evidenzia come vada «peraltro segnalato l’equivoco terminologico in cui spesso cadono sia la dottrina che la giurisprudenza giuslavorista, quando utilizzano i termini disdetta e recesso del contratto collettivo in qualità di sinonimi. Si tratta, in realtà, di due istituti nettamente distinti: la disdetta attiene necessariamente ai contratti a tempo determinato, e impedisce la rinnovazione tacita del contratto alla scadenza del periodo pattuito; il recesso convenzionale attiene invece alla facoltà per una delle parti di sciogliere il vincolo contrattuale finché il contratto non abbia avuto un

in riferimento ai contratti sottoposti ad un termine di durata⁴³⁵. Infatti, l'effetto da questa prodotto non è di determinare lo scioglimento del contratto, bensì di impedirne alla scadenza il tacito rinnovo. Secondo una parte della dottrina, nell'ambito gius-sindacale, la disdetta sembra rievocare la denuncia di cui all'art. 2073 c.c.⁴³⁶.

Tale istituto ricopre una notevole rilevanza in quanto nella consolidata prassi delle relazioni industriali, come si è avuto modo di esaminare, è frequente la predeterminazione della durata degli accordi, nonché il conseguente «rinnovo automatico nell'eventualità in cui le parti non provvedano a dare tempestiva disdetta e da un'ultrattività del contratto fino alla stipulazione di un nuovo contratto, a meno che non venga disdettato in via esplicita con una successiva manifestazione di volontà»⁴³⁷.

L'attribuzione di detta facoltà non sembra debba essere necessariamente prevista e regolata dalle parti negoziali in quanto si ritiene che sia implicita nella

principio di esecuzione (per i contratti non di durata: art. 1373, comma 1), o anche successivamente (per i contratti ad esecuzione continuata o periodica: art. 1373, comma 2), senza tuttavia che in questo caso il recesso produca effetti per le prestazioni già eseguite o in corso di esecuzione».

⁴³⁵ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 436.

⁴³⁶ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 436.

⁴³⁷ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 436.

previsione di una clausola di rinnovo automatico, stante il summenzionato principio di non perpetuità dei vincoli obbligatori⁴³⁸.

La disciplina applicabile, in assenza di specifiche norme, è rimessa agli stessi accordi, nei quali è espressamente indicato il termine entro il quale questa possa essere legittimamente esercitata.

Si ritiene, però, che l'atto della disdetta, quale «dichiarazione unilaterale di tipo strumentale, ancorché sempre di natura negoziale e recettizia», sia irrevocabile, seppur destinato a determinare effetti successivamente alla scadenza del contratto, *ex artt.* 1334 e 1335 c.c., se non vi sono disposizioni, legali o negoziali, che autorizzino la revoca⁴³⁹.

2. La forma del recesso e della disdetta.

La questione relativa alle forme del recesso e della disdetta deve necessariamente essere trattata alla luce del problema relativo alla forma del contratto collettivo⁴⁴⁰, in quanto «l'atto in questione rimane soggetto alle

⁴³⁸ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 874.

⁴³⁹ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 874.

⁴⁴⁰ NOGLER L., *La forma del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, I, Utet, 2007, 363-365. Cfr. in giurisprudenza, Cass. 25 gennaio 1993, n. 823, nella quale è sostenuto che «il contratto collettivo, della cui natura partecipa l'accordo aziendale, esige per la sua stipulazione (anche dopo l'abolizione dell'ordinamento corporativo) la forma scritta *ad substantiam*, com'è desumibile dalle varie norme che ad esso rinviano; e tale forma è necessaria anche per la caducazione di un precedente contratto collettivo, nazionale o aziendale, non potendo questa conseguire ad una volontà non risultante da atto scritto».

medesime garanzie formali previste per il contratto che si pretende di estinguere»⁴⁴¹.

Secondo una giurisprudenza risalente⁴⁴², «appare principio ormai acquisito nel nostro ordinamento che il contratto collettivo debba essere stipulato per iscritto, che sia cioè atto in relazione al quale la forma scritta è richiesta *ad substantiam*» poiché «la normativa via via emanata, pur non disciplinando in linea generale il contratto collettivo e detta sua efficacia, ha sempre più riferimento ad esso

⁴⁴¹ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 440.

⁴⁴² Cfr. Cass. 23 novembre 1989, n. 5034, secondo cui «il riferimento al principio della libertà di forme ed all'art. 1350 c.c. (che prevede espressamente gli atti da farsi per iscritto a pena di nullità) non è argomento idoneo a sostegno della tesi, perché la necessità della forma scritta non discende solo dall'argomento formale per esclusione tratto dalla enumerazione degli atti di cui all'art. 1350 o dalla constatazione che nessun espresso enunciato normativo imponga che i contratti collettivi debbano farsi per iscritto. È certo intanto che tale forma ("*ad substantiam*" e non solo "*ad probationem*") era imposta per il contratto corporativo (di cui era previsto il deposito e la pubblicazione: art. 2072 c.c.), né può addursi l'inapplicabilità di tali istituti ai contratti post-corporativi come argomento a favore di una attuale libertà di forme, ivi compresa quella verbale o per "*facta concludentia*", giacché la necessità strutturale e funzionale della forma scritta è conclamata anche per essi (i contratti postcorporativi) da varie indicazioni dell'ordinamento che non possono non presupporla, come ad esempio il rinvio operato da numerose disposizioni di legge alla contrattazione collettiva per la determinazione di alcuni elementi e clausole, la prevalenza del contratto collettivo su quello individuale meno favorevole (art. 2077), la invalidità delle rinunzie e transazioni su diritti del lavoratore derivanti da contratti o accordi collettivi (art. 2113), la formalità del deposito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale prevista dall'art. 3 della legge 14.7.1959 n. 741 per la estensione "*erga omnes*" della loro efficacia»; in senso conforme anche Cass. 3 aprile 1993, n. 4032.

contratto collettivo. Ora, le norme che quel rinvio operano presuppongono necessariamente la forma scritta del contratto in questione»⁴⁴³.

Tale orientamento è stato, però, ormai superato⁴⁴⁴, dovendosi ritenere che «in mancanza di fonti legali (o contrattuali) che prevedano la forma scritta, quale eccezione al principio generale della libertà di forma, supposto l'art. 1350 cod. civ. e confermato dall'art. 39, primo comma, Cost. (che, proclamando libera l'organizzazione sindacale, rimette ai sindacati la formazione dei patti e la scelta della forma relativa), l'accordo [...] collettivo, è valido pur se non stipulato per iscritto, non potendo la necessità *ad substantiam* di detta forma desumersi - in contrasto con la tassativa e vincolante elencazione operata dal citato art. 1350 cod. civ. - dal riferimento al deposito ed alla pubblicazione previsti dall'art. 2072 cod. civ. per i contratti corporativi o, quanto di contratti post-corporativi, da varie indicazioni normative (come gli artt. 2077 e 2113 cod. civ. e l'art. 3 della legge 14 luglio 1959 n. 741), atteso che queste, lungi dal supporre la necessità *ad substantiam* della forma scritta, denotano la mera necessità strumentale della scrittura per i limitati fini da esse considerati»⁴⁴⁵. Salvo che la forma, ai sensi

⁴⁴³ Cass. 11 giugno 1987, n. 5119.

⁴⁴⁴ Cfr. Cass. 2 febbraio 2018, n. 2600, per la quale «va mantenuto saldo il consolidato principio dottrinario e giurisprudenziale in virtù del quale le norme secondo cui determinati contratti o atti devono essere posti in essere con una forma particolare sono di stretta interpretazione. Ciò sia detto in ossequio al principio di libertà delle forme che deriva dall'art. 1325 c.c., n. 4 (fermo restando che qualsiasi atto, per esistere nel mondo giuridico, deve pur sempre manifestarsi all'esterno ed assumere, quindi, una qualche forma, sia essa verbale, scritta, per fatti concludenti etc.). Ne discende che è corretto parlare comunemente di forma libera, come regola, di forma vincolata, come eccezione».

⁴⁴⁵ Cass. 3 marzo 1994, n. 2088.

dell'art. 1352 c.c., in quanto stabilita convenzionalmente, si presuma come voluta dalla parti per la validità dello stesso.

Tuttavia, non può negarsi che tanto l'esigenza relativa alla certezza dei contenuti della parte normativa e obbligatoria del contratto, quanto la «complessità e specificità delle previsioni destinate a essere "fruite", nella parte normativa, da soggetti diversi dagli stipulanti», portino a riflettere sul valore del formalismo negoziale e incentivino il ricorso alla forma scritta⁴⁴⁶.

I pochi accordi orali sono per lo più di livello aziendale in quanto più frequente che vi possa essere una conclusione degli stessi per fatti concludenti⁴⁴⁷ alla luce delle disposizioni più specifiche e di minore complessità ivi contenute⁴⁴⁸.

Dette considerazioni devono considerarsi valide anche in relazione alla forma degli atti estintivi⁴⁴⁹, ammettendosi per i contratti non sottoposti a vincoli di

⁴⁴⁶ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 877. Cfr. anche BELLOCCHI P., *Considerazioni sulla forma del contratto collettivo*, in *Arg. dir. lav.*, 1, 1995, 133 ss.

⁴⁴⁷ BATTISTI A. M., *Sulla prassi aziendale e sul contratto collettivo non stipulato per iscritto*, in *Dir. lav.*, II, 1994, 260 ss.

⁴⁴⁸ PROIA G., GAMBACCIANI M., *Il contratto collettivo di diritto comune*, in PROIA G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, II, Cedam, 2014, 663.

⁴⁴⁹ Cass. 11 febbraio 2021, n. 3542, in cui «è stato evidenziato come dal principio della libertà delle forme derivante dall'art. 1325 c.c., n. 4 e da quello che le previsioni che determinati contratti o atti devono essere posti in essere con una forma particolare sono di stretta interpretazione, discende la considerazione che, una volta stabilita la libertà della forma dell'accordo o del contratto collettivo di lavoro, la medesima libertà deve essere ravvisata anche riguardo agli atti che ne siano risolutivi, come il mutuo dissenso (art. 1372 c.c., comma 1) o il recesso unilaterale (o disdetta) ex art. 1373 c.c., comma 2».

forma il recesso orale perfino se, per convenienza, siano stati documentati per iscritto⁴⁵⁰.

Il recesso, dunque, dovrà in questi casi concretizzarsi in «fatti concludenti assolutamente univoci, apprezzabili secondo buona fede come una manifestazione di volontà» in tal senso⁴⁵¹.

Senza dubbio, in mancanza di forma scritta, potrebbe risultare, però, meno agevole fornire prova degli elementi di fatto che rendono inequivocabile e riconoscibile detta intenzione⁴⁵².

Proprio tali esigenze spingono di frequente le parti sociali a determinare preventivamente in quale forma debba avvenire la comunicazione della disdetta⁴⁵³ ovvero del recesso.

⁴⁵⁰ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 878.

⁴⁵¹ Trib. Milano 3 luglio 1991.

⁴⁵² FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 878.

⁴⁵³ A titolo esemplificativo, l'art. 86 (Decorrenza e durata e procedure di rinnovo) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare cit. del 2019 prevede che «sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno»; l'allegato 18 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative cit. sottoscritto a marzo 2022 sancisce che «qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R. [...] s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito»; l'art. 2 (Decorrenza e durata) del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti cit. sottoscritto a febbraio 2021 che dispone che «il Contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.».

Da ultimo, è opportuno segnalare come, stante la natura recettizia del recesso, questo per produrre i propri effetti deve essere portato a conoscenza della parte cui è indirizzato almeno nella sua essenzialità⁴⁵⁴.

3. Il recesso dal contratto collettivo a tempo indeterminato.

Come si è avuto modo di evincere, si ritiene ormai che «il recesso si configuri come un rimedio di carattere sussidiario e generale nel contempo»⁴⁵⁵ per i contratti atipici a tempo indeterminato⁴⁵⁶.

Seppur la dottrina e la giurisprudenza ammettano, quasi all'unanimità, il recesso dal contratto collettivo privo di un termine di durata, non sono mancate nel corso del tempo opinioni contrarie.

In particolare, il dibattito ha interessato la necessità o meno di un'apposita previsione legale o contrattuale che legittimi il recesso *de quo*⁴⁵⁷.

⁴⁵⁴ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 440-441, il quale specifica come «la giurisprudenza di legittimità ha sottolineato che proprio dalla natura recettizia del recesso deriva la necessità di una formale comunicazione alla controparte, con la conseguenza che non può essere dato il valore concludente di recesso alla mera stipulazione di altri contratti collettivi con diversi soggetti sindacali».

⁴⁵⁵ FRANZONI M., *Degli effetti del contratto. Efficacia del contratto e recesso unilaterale. Artt. 1372-1373*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, I, Giuffrè, 1998, 325.

⁴⁵⁶ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 7.

⁴⁵⁷ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 444.

Secondo l'orientamento minoritario, infatti, non vi sarebbe nell'ordinamento un principio generale di libera recondibilità dal contratto privo di termine, in quanto sempre necessaria una specifica previsione attributiva di detta facoltà⁴⁵⁸.

Le parti, omettendo un termine di scadenza ovvero una previsione contenente la facoltà di recesso, consapevolmente decidono, nell'esercizio della loro autonomia privata, di concordare un vincolo stabile «destinato a durare fino a quando non intervenga tra loro un nuovo accordo oppure non sopravvenga

⁴⁵⁸ In tal senso si legga, VALLEBONA A., *Sul recesso dal contratto collettivo senza termine*, in *Giur. lav. laz.*, 1995, 22-23, il quale ritiene sia preferibile «non solo perché rispettosa della lettera e della consecutività delle norme degli art. 1372 e 1373 cod. civ., ma anche perché l'esigenza di evitare il pericolo di vincoli perpetui trova nell'ordinamento una articolata e completa risposta, che non richiede ed, anzi, preclude l'elaborazione dell'asserito principio generale di libera recondibilità nei contratti di durata a tempo indeterminato. Invero operano nel sistema: a) la facoltà di recesso per quei contratti in relazione ai quali la legge o l'autonomia privata la abbiano ritenuta effettivamente necessaria con previsione espressa, il che costituisce, tra l'altro, argomento non a favore, bensì decisamente contrario all'asserito principio generale dovendo valere il brocardo "*ubi dixit voluit, ubi tacuit noluit*"; b) i rimedi della risoluzione del contratto per impossibilità sopravvenuta (art. 1463 cod. civ.) e, soprattutto, per eccessiva onerosità sopravvenuta (art. 1467 cod. civ.), i quali escludono la permanenza del vincolo se la prestazione diviene impossibile o troppo gravosa, salva, in quest'ultimo caso, una eventuale riduzione ad equità. Pertanto se le parti di un contratto di durata per il quale la legge non prevede espressamente la facoltà di recesso ritengono di non apporre alcun termine di scadenza e di non introdurre neppure esse la facoltà di recesso non contemplata dalla legge, ciò significa che i contraenti, nell'esercizio della loro autonomia privata, intendono instaurare un vincolo stabile, la cui estinzione potrà derivare solo da un mutuo consenso oppure dal sopravvenire di una di quelle situazioni (impossibilità ; eccessiva onerosità; inadempimento) generalmente considerate dal legislatore come incompatibili con la prosecuzione del rapporto». In giurisprudenza cfr. Cass. 12 febbraio 1980, n. 987, secondo cui «il recesso unilaterale da un contratto collettivo non è consentito alle parti in assenza di un'esplicita previsione legale o convenzionale».

un'alterazione, giuridicamente rilevante, dell'equilibrio originariamente pattuito»⁴⁵⁹. Diversamente, ci si scontrerebbe con la funzione normativa del contratto collettivo poiché questo è volto a fornire una disciplina certa e costante ai rapporti individuali di lavoro la quale non dovrebbe essere sopprimibile unilateralmente⁴⁶⁰.

La scelta di sottostare ad un simile vincolo non sarebbe contraria ad alcun principio generale in quanto l'imprenditore accetta volontariamente di sottrarre detta disciplina alle proprie determinazioni unilaterali, potendola adeguare opportunamente in caso di variazioni improvvise e imprevedute del mercato ovvero risolvere l'accordo per eccessiva onerosità sopravvenuta⁴⁶¹ in caso di resistenza sindacale alle sue richieste di modifica⁴⁶².

La dottrina maggioritaria⁴⁶³, però, ritenendo che la contrattazione collettiva sia la manifestazione di un processo continuo di negoziazione delle condizioni di lavoro, fonda le proprie considerazioni sul fatto che l'accordo rappresenti solo

⁴⁵⁹ VALLEBONA A., *Sul recesso dal contratto collettivo senza termine*, in *Giur. lav. laz.*, 1995, 23. L'Autore rileva come «del resto se il contratto è valido in quanto attiene ad interessi meritevoli di tutela ed il suo equilibrio si conserva nel tempo, non si vedono ragioni, né appigli per derogare al principio generale (art. 1372 cod. civ.) per cui il vincolo permane salva una risoluzione consensuale».

⁴⁶⁰ VALLEBONA A., *Sul recesso dal contratto collettivo senza termine*, in *Giur. lav. laz.*, 1995, 24.

⁴⁶¹ Cfr. *infra* par. 4.

⁴⁶² VALLEBONA A., *Sul recesso dal contratto collettivo senza termine*, in *Giur. lav. laz.*, 1995, 24.

⁴⁶³ *Ex multis*, PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 395 ss.; PELLACANI G., LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, I, Utet, 2007, 425 ss.; MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 35 ss.

un momento particolare di una disciplina in costante divenire⁴⁶⁴. Pertanto, attribuire a tale pattuizione carattere di perpetuità contrasterebbe con la realtà del sistema delle relazioni industriali⁴⁶⁵.

Dunque, «il recesso ordinario va ammesso come causa estintiva normale del rapporto di durata a tempo indeterminato», poiché «risponde all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio»⁴⁶⁶.

Tale potere deve essere riconosciuto alle parti alla luce del fatto che il contratto collettivo è un «mezzo di composizione di conflitti sorti in uno specifico contesto produttivo suscettibile sovente di improvvise e talora imprevedute variazioni di mercato»⁴⁶⁷.

A conferma di ciò, non sembra che vi siano all'interno dell'ordinamento intersindacale principi "rivali" alla predetta temporaneità dei vincoli giuridici che impongano una soluzione diversa al problema del recesso dal contratto collettivo privo di termine⁴⁶⁸, ponendosi, anzi, il divieto di perpetuità in piena sintonia con il principio di libertà sindacale *ex art. 39 Cost.*⁴⁶⁹.

⁴⁶⁴ ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, I, Giuffrè, 2000, 244.

⁴⁶⁵ ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, I, Giuffrè, 2000, 244.

⁴⁶⁶ Cass. 16 aprile 1993, n. 4507, nella quale si evidenzia come il principio della libera recedibilità dal contratto collettivo privo di termine sia strettamente collegato al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto *ex art. 1375 c.c.* Cfr. anche Cass. 2 giugno 2001, n. 8429; Cass. 1 luglio 1998, n. 6427; Cass. 25 febbraio 1997, n. 1694; Cass. 20 settembre 1996, n. 8360.

⁴⁶⁷ Cass. 16 aprile 1993, n. 4507.

⁴⁶⁸ MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 46.

⁴⁶⁹ MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 47.

3.1. *Segue. I dubbi sul recesso dal contratto collettivo a termine.*

Diverse sono, invece, le considerazioni che possono essere fatte in materia di recesso dagli accordi collettivi sottoposti ad un termine di scadenza.

Si parla, infatti, in questo caso di recesso straordinario, il quale è consentito solo al sussistere di una giusta causa⁴⁷⁰.

Non sembra, però, potersi ammettere la configurabilità di una giusta causa⁴⁷¹, tanto in senso oggettivo che soggettivo, relativamente agli accordi collettivi⁴⁷², poiché, come precedentemente evidenziato⁴⁷³, vi sarebbe il concreto rischio che il giudice possa sindacare sugli interessi collettivi oggetto del contratto⁴⁷⁴ in violazione dell'art. 39, co. 1, Cost.

La dottrina, così come la giurisprudenza, dunque, escludono fermamente la possibilità del recesso *ante tempus* dal contratto collettivo a durata

⁴⁷⁰ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 443, il quale specifica come non sia indifferente la sussistenza di una giusta causa anche nel caso di contratti privi del termine poiché il soggetto che intende sciogliere il rapporto contrattuale non è vincolato all'onere del preavviso.

⁴⁷¹ Anche se Cass. 17 ottobre 2024, n. 26927, ribadendo il principio «secondo cui dal contratto non è possibile recedere anticipatamente prima della scadenza di quel termine», prosegue specificando che il «recesso non è ammesso se non per giusta causa, la quale nel caso di specie non è stata, però «prospettata dalle parti e quindi estranea all'ambito del presente giudizio». Secondo tale pronuncia sembrerebbe, quindi, almeno astrattamente, configurabile.

⁴⁷² FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 868.

⁴⁷³ Cfr. *supra* cap. I, par. 4.1.

⁴⁷⁴ MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1995, 80.

predeterminata, salvo la possibilità espressamente prevista da un'apposita clausola⁴⁷⁵.

Tali accordi collettivi cesseranno, pertanto, di produrre effetti allo spirare del termine di scadenza pattuito dalle parti⁴⁷⁶.

3.2. Segue. Il recesso dal contratto collettivo istitutivo di forme di previdenza complementare.

Ulteriore questione si pone per ciò che concerne il recesso dal contratto collettivo istitutivo di forme di previdenza complementare⁴⁷⁷.

Le caratteristiche di simili accordi portano ad interrogarsi circa l'ammissibilità del recesso.

La giurisprudenza, per molto tempo, ha negato la possibilità di esercitare il recesso *ad nutum*, anche se il contratto era a tempo determinato, ricorrendo ad una rigida interpretazione dell'art. 1373 c.c.⁴⁷⁸.

Infatti, l'inammissibilità di vincoli contrattuali perpetui sarebbe un concetto che non può «in alcun modo essere applicato alla fattispecie in oggetto, la quale, per la sua stessa venuta ad esistenza, necessita di un rapporto a durata indeterminata»⁴⁷⁹.

⁴⁷⁵ LEVI A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo. La disdetta o il recesso dai contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 443.

⁴⁷⁶ Cfr. *supra* cap. I, par. 1.

⁴⁷⁷ Cfr. *supra* cap. II, par. 4.

⁴⁷⁸ Cass. 12 febbraio 1990, n. 987

⁴⁷⁹ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 161.

La durata indeterminata stessa individuerrebbe in questo caso la quantità di prestazione dedotta, ragion per cui il recesso dal contratto istitutivo di forme di previdenza complementare potrebbe comportare l'indeterminatezza dell'oggetto⁴⁸⁰.

In questo caso, dunque, «è la natura stessa dell'accordo a richiedere che le parti non possano liberamente sciogliersi dalle obbligazioni assunte, poiché in caso contrario, il contratto non potrebbe realizzare il suo scopo (e cioè garantire una determinata prestazione al verificarsi dell'evento assicurativo: invalidità, morte o sopravvivenza ad una certa età)»⁴⁸¹.

La garanzia di conservazione nel tempo si fonda, altresì, sull'affidamento riposto dagli iscritti nell'esecuzione dell'accordo istitutivo tale da giustificare la pretesa alla stabilità della gestione complementare⁴⁸².

Vi è anche chi ha sostenuto che l'inammissibilità del recesso derivi dalla natura retributiva dei contributi versati dal lavoratore ⁴⁸³. Secondo una simile interpretazione il datore di lavoro che eserciti il recesso priverebbe i lavoratori di una parte della retribuzione dovuta *ex art. 36 Cost.*⁴⁸⁴.

Da ultimo, alcuni hanno ritenuto che il disposto dell'art. 18, comma 7, d.lgs. n. 124 del 1993, secondo cui «in presenza di gravi squilibri finanziari delle relative gestioni, le fonti istitutive di cui all'art. 3 possono rideterminare la disciplina delle

⁴⁸⁰ Cfr. PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 161.

⁴⁸¹ Pret. Udine 7 aprile 1995.

⁴⁸² TULLINI P., *Recesso e fondi di previdenza complementare (il percorso della giurisprudenza)*, in *Il diritto dei disoccupati. Studi in onore di Koichiro Yamaguchi*, Giuffrè, 1996, 626.

⁴⁸³ TULLINI P., *Recesso e fondi di previdenza complementare (il percorso della giurisprudenza)*, in *Il diritto dei disoccupati. Studi in onore di Koichiro Yamaguchi*, Giuffrè, 1996, 632.

⁴⁸⁴ *Contra* TURSI A., *Riflessioni sulla nuova disciplina della previdenza complementare*, in *Lav. dir.*, 1, 1994, 97 ss.

prestazioni e del finanziamento per gli iscritti che alla predetta data non abbiano maturato i requisiti previsti dalle fonti istitutive medesime per i trattamenti di natura pensionistica», escludesse implicitamente il recesso unilaterale essendo possibile solo una rinegoziazione della disciplina.

Dette argomentazioni non paiono, però, convincenti al punto da ammettere soluzioni differenziate a seconda dell'oggetto del contratto, non ritenendo che «il contenuto del contratto collettivo, cioè la materia che di volta in volta disciplina, ne modifichi la natura e/o la funzione»⁴⁸⁵. Infatti, l'oggetto dell'accordo può influenzare le dinamiche relative alle conseguenze del suo venir meno ma non la recedibilità dello stesso⁴⁸⁶.

Le previsioni contenute prima dal d.lgs. n. 124 del 1993 e dal d.lgs. n. 252 del 2005 poi sembrano, invero, propendere in tal senso.

In primo luogo, l'art. 2, co. 2, del d.lgs. n. 252 del 2005⁴⁸⁷ lascia intendere, attraverso il richiamo alla libertà di adesione, non solo che il singolo è libero di non partecipare al fondo di previdenza integrativa ma anche che l'esistenza dello stesso non è indispensabile, tanto *ab origine* quanto successivamente.

Inoltre, può essere menzionato l'art. 15 del d.lgs. n. 252 del 2005⁴⁸⁸, il quale disciplinando le vicende del fondo pensione, pare ammettere la possibilità del recesso⁴⁸⁹.

Perfino il summenzionato art. 18 del d.lgs. n. 124 del 1993, confluito nell'ormai abrogato art. 5, co. 4, del d.lgs. n. 252 del 2005, da una lettura più aderente al dato

⁴⁸⁵ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 164.

⁴⁸⁶ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 166.

⁴⁸⁷ Art. 2, co. 1, d.lgs. n. 124 del 1993.

⁴⁸⁸ Art. 11, co. 1, d.lgs. n. 124 del 1993.

⁴⁸⁹ Infatti, la cessazione dell'attività del datore di lavoro è espressamente disciplinata al co. 2.

normativo, faceva riferimento alla mera possibilità di interventi correttivi in caso di gravi squilibri finanziari al fine di garantire la sopravvivenza del fondo. Proprio da tale carattere di eventualità della sussistenza e/o permanenza del fondo si poteva indirettamente desumere un ulteriore segnale in favore dell'ammissibilità del recesso⁴⁹⁰.

In conclusione, si ritiene debba ammettersi il recesso anche in tale ipotesi purché vengano salvaguardate, «anche alla luce della garanzia normativa di cui all'art. 2117 c.c., le diverse posizioni in gioco»⁴⁹¹.

In particolare, il lavoratore dovrà comunque poter chiedere il riscatto di quanto versato nel fondo o il trasferimento delle somme ad altro fondo secondo le regole individuate nell'ambito dei singoli fondi ⁴⁹².

4. Le conseguenze del recesso e il c.d. recesso parziale.

Pare opportuno, giunti a questo punto della trattazione, affrontare il tema del recesso parziale. Tale espressione racchiude in sé diverse accezioni, potendosi riferire tanto al recesso di una parte da un contratto plurisoggettivo⁴⁹³, quanto al recesso da singole clausole⁴⁹⁴.

⁴⁹⁰ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 168.

⁴⁹¹ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 873.

⁴⁹² PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 179.

⁴⁹³ Cass. 31 maggio 2022, n. 17667; Cass. 19 febbraio 2021, n. 4539.

⁴⁹⁴ Trib. Napoli 24 novembre 1994.

In relazione al c.d. recesso parziale in senso soggettivo, ci deve interrogare non solo sulla sua ammissibilità ma anche sugli effetti che questo potrebbe produrre nei confronti delle altre parti⁴⁹⁵.

È, a tal fine, preliminarmente necessario chiarire cosa si intenda per parte dell'accordo collettivo⁴⁹⁶.

Autorevole dottrina, a tal proposito, distingue «tra pluralità di soggetti e pluralità di parti del contratto» in quanto la parte ben potrebbe essere plurisoggettiva⁴⁹⁷.

Secondo tale orientamento, ci si troverà in presenza di un unico sottoscrittore⁴⁹⁸ e, quindi, un unico centro di riferimento, ogni qualvolta volontà concorrenti siano accomunate da identità di interessi⁴⁹⁹.

I soggetti stipulanti potranno, invece, essere distinti in una pluralità di parti quando ognuno risulti portatore di un proprio interesse non assimilabile a quello degli altri⁵⁰⁰.

⁴⁹⁵ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 889 ss.

⁴⁹⁶ Cfr. *supra* cap. II, par. I.

⁴⁹⁷ MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2010, 29 ss.

⁴⁹⁸ GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 2009, 92.

⁴⁹⁹ MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2010, 29 ss.

⁵⁰⁰ Sia consentito il rinvio a DE GIULI F., *Il principio di libertà sindacale nella contrattazione collettiva aziendale*, in *Lav. prev. og.*, 3-4, 2022, 263.

Al fine di distinguere tra le summenzionate ipotesi, bisognerà risalire alla fase di avvio del negoziato volto alla stipula dell'accordo, verificando se siano state presentate più piattaforme⁵⁰¹.

Nell'eventualità in cui venga presentata una piattaforma unitaria, rappresentativa di una sola volontà e di univoci interessi, ci si troverà dinanzi ad una sola parte plurisoggettiva. Diversamente, vi saranno più parti se si è in presenza di più piattaforme, in quanto la formazione dell'interesse comune avviene solo al momento della stipula dell'accordo⁵⁰².

In relazione al recesso, tale distinzione comporta che in presenza di una piattaforma unitaria il rapporto potrà essere estinto solo per mutuo consenso, mentre in caso di pluralità il recesso di una sola parte non farà venir meno l'accordo nei confronti degli altri contraenti⁵⁰³.

Secondo altri, invece, il contratto collettivo, considerato quale accordo «bilaterale a prestazioni corrispettive solo potenzialmente plurisoggettivo, ma non plurilaterale», vede in ogni caso il contrapporsi di due schieramenti, indipendentemente dal numero di parti, «pur nella varietà interna di posizioni che si manifesta nella fase delle trattative e nel momento successivo»⁵⁰⁴.

⁵⁰¹ MEZZACAPO D., *La contrattazione collettiva*, in SANTORO-PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, 2014, 1873, in cui si evidenzia come nella fase di avvio delle trattative i soggetti interessati alla stipulazione presentino alla controparte una o più piattaforme contenenti le loro richieste, quale avvio alla negoziazione.

⁵⁰² GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 2009, 92 ss. e 839.

⁵⁰³ Cfr. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 890, il quale seppur di diverso avviso offre una puntuale ricostruzione delle diverse posizioni espresse.

⁵⁰⁴ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 890.

Tutto ciò porta a ritenere che ciascun soggetto potrà recedere o disdettare⁵⁰⁵ l'accordo senza che questo produca effetti sugli altri componenti dello stesso esclusivamente se è parte di un più ampio schieramento. In caso contrario, se lo schieramento si compone di unica parte, il rapporto si estinguerà immediatamente⁵⁰⁶.

Le considerazioni svolte non trovano, però, applicazione nel caso in cui si tratti di recesso *ante tempus*⁵⁰⁷ di alcune parti da un contratto collettivo a termine. Il recesso, infatti, sarà illecito e non produrrà effetti, anche nel caso in cui sia seguito da un nuovo accordo con le stesse⁵⁰⁸.

4.1. Segue. Il “recesso parziale” in senso oggettivo.

In merito, invece, al recesso da singole clausole, c.d. recesso parziale in senso oggettivo, è stata per lo più esclusa la possibilità che il datore di lavoro possa esercitarlo.

La posizione prevalente ne nega l'ammissibilità in quanto il recesso, ai sensi dell'art. 1373 c.c., sarebbe volto all'estinzione di tutte le obbligazioni derivanti dal contratto⁵⁰⁹. Inoltre, come evidenziato dalla dottrina, «il potere di recedere da singole clausole confligge con la normale – e quasi sempre espressamente prevista – inscindibilità interna delle clausole del contratto collettivo»⁵¹⁰.

⁵⁰⁵ Cfr. *infra* par. 3.

⁵⁰⁶ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 890.

⁵⁰⁷ Cfr. *supra* par. 1.3.

⁵⁰⁸ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 890.

⁵⁰⁹ Cfr. BIANCA C. M., *Diritto civile. Il contratto*, 3, Giuffrè, 2000, 739.

⁵¹⁰ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 891.

Contrariamente, in assenza di specifiche previsioni legali o contrattuali, si riconoscerebbe al datore di lavoro un ingiustificabile potere unilaterale di modifica tale da consentirgli di sottrarsi al conflitto⁵¹¹.

Pertanto, un simile recesso parziale altro non sarebbe che un inadempimento contrattuale⁵¹².

5. Gli altri rimedi risolutivi.

Da ultimo, pare opportuno segnalare, seppur brevemente, gli altri rimedi risolutivi cui le parti possono ricorrere.

È, infatti, ammessa la risoluzione per mutuo consenso, ben potendo le parti, di comune accordo, decidere di interrompere ogni effetto del contratto così come in precedenza avevano deciso di impegnarsi con la relativa sottoscrizione⁵¹³. Si ritiene che ciò sia non solo espressione della libertà negoziale delle stesse, ma, altresì, della libertà sindacale di cui all'art. 39, co. 1, Cost.⁵¹⁴. Tale previsione,

⁵¹¹ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 891.

⁵¹² Cfr. FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 892, il quale precisa che «è bene non confondere però tale forma illegittima di *reformatio in pejus* del contratto collettivo con l'azionamento di eventuali clausole risolutive espresse (art. 1456 c.c.) o, diversamente, condizioni sospensive o risolutive (art. 1353 c.c. e segg.) operanti con riferimento a "patti singoli del contratto", fonti di specifiche obbligazioni (art. 1354, comma 3, c.c.)».

⁵¹³ Cfr. TIRABOSCHI M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 104 ss.

⁵¹⁴ FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 875.

inoltre, è espressamente contenuta nel disposto dell'art. 1372, co. 1, c.c.⁵¹⁵, così come è ammessa dall'art. 1321 c.c.⁵¹⁶.

Il ricorso all'istituto non è frequente in ambito sindacale in quanto i contenuti degli accordi collettivi, in virtù della loro specifica funzione, sono per lo più soggetti a modifiche ad opera di trattative tra le stesse parti. Nelle more, infatti, spesso operano specifiche previsioni convenzionali di ultrattività o di rinnovo automatico.

Si ritiene, altresì, possa essere richiesta la risoluzione per inadempimento *ex* art. 1453 c.c. laddove detto inadempimento riguardi la parte obbligatoria del contratto e non l'osservanza da parte del singolo, tanto datore di lavoro quanto lavoratore, della parte normativa, «salvo il caso in cui l'inosservanza della parte normativa “per le circostanze e le modalità con cui viene attuata” configuri “un attentato all'ordine contrattuale e quindi alla stessa posizione del sindacato”»⁵¹⁷.

Analogamente, sono da considerarsi lecite eventuali clausole risolutive espresse di cui all'art. 1456 c.c., con le quali le parti convengono la risoluzione del contratto nel caso di mancato adempimento, secondo le modalità pattuite, di una determinata obbligazione.

Al contrario, non sembra trovare applicazione l'art. 1467 c.c., il quale consentirebbe alle parti di richiedere la risoluzione in caso di sopravvenuta onerosità per il verificarsi di avvenimenti straordinari e imprevedibili.

⁵¹⁵ «Il contratto ha forza di legge tra le parti. Non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge».

⁵¹⁶ «Il contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale».

⁵¹⁷ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 404.

La dottrina, infatti, ha evidenziato come siano molteplici le difficoltà relative ad un simile riscontro nell'ambito del contratto collettivo.

In primo luogo, nel caso di accordo di livello nazionale è bene evidenziare come questa non potrebbe in ogni caso essere invocata dal singolo datore di lavoro, soggetto che di norma potrebbe essere interessato a farla valere⁵¹⁸, non solo in quanto non parte del contratto⁵¹⁹, ma anche perché sarebbe senza dubbio complesso riferire detta eccessiva onerosità alle obbligazioni derivanti dalla parte non normativa dello stesso.

Allo stesso modo, se il contratto è aziendale, il datore di lavoro avrebbe, invero, a sua disposizione diversi strumenti di flessibilità e adeguamento, legali o di fonte collettiva⁵²⁰, volti a contenere eventuali situazioni di difficoltà finanziaria⁵²¹.

Inoltre, l'applicazione della norma implicherebbe «un controllo penetrante sugli "interessi" oggetto del contratto – e addirittura un potere di intervento finalizzato a manipolare le obbligazioni per ricondurre l'accordo a "equità" – che

⁵¹⁸ Cfr. Cass. 20 agosto 2019, n. 21537; Cass. 19 aprile 2011, n. 8994.

⁵¹⁹ Cfr. *supra* par. 2.

⁵²⁰ Cass. 19 aprile 2011, n. 8994. V. TIRABOSCHI M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 1994, 98; PACCHIANA PARRAVICINI G., *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2012, 404.

⁵²¹ Si pensi, ad esempio, alla cassa integrazione guadagni, al prepensionamento, alla mobilità o ad altri incentivi o sostegni al reddito che presuppongono accordi collettivi, quali i contratti di solidarietà. Diversamente, non possono essere considerati eventi eccezionali e imprevedibili le fluttuazioni o crisi di mercato rientranti nel normale rischio d'impresa.

il giudice non può svolgere senza invadere una sfera riservata agli attori del conflitto sindacale»⁵²².

⁵²² FERRARO F., *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 2022, 876.
Cfr. anche TOPO A., *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in PROIA G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in CARINCI F., PERSIANI M. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 815.

Considerazioni conclusive

In questa lavoro si è cercato di analizzare le principali problematiche emerse in materia di efficacia nel tempo del contratto collettivo.

Infatti, la durata di detti accordi, così come la loro (discussa) ultrattività e le relative modalità di recesso rappresentano questioni decisive in quanto influenzano in modo diretto tanto le stesse relazioni industriali quanto, o soprattutto, i singoli rapporti di lavoro.

Dopo aver esaminato sia la disciplina corporativa previgente che l'attuale ricostruzione privatistica, sembra potersi sostenere come ci siano tuttora profili di criticità relativi al susseguirsi delle regolamentazioni collettive così come al loro venir meno poiché queste rappresentano una fonte intermedia tra la legge e il contratto individuale visto che sono dotate di «una naturale vocazione a dettare regole, a carattere generale e astratto, da applicare ad una serie aperta di rapporti giuridici, intercorrenti tra soggetti diversi da quelli che direttamente lo stipulano»⁵²³.

Un primo profilo riguarda l'ultrattività degli accordi collettivi⁵²⁴. Infatti, «i contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale delle stesse», non trovando applicazione ai «suddetti contratti il disposto dell'art. 2074 c.c. [...], valevole esclusivamente per i contratti collettivi corporativi»⁵²⁵.

⁵²³ RUSCIANO M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2009, 32-3

⁵²⁴ Cfr. cap. I, par. 2.

⁵²⁵ Cass. 10 aprile 2000, n. 4534; Cass. 17 gennaio 2004, n. 668; Cass. 9 maggio 2008, n. 11602; Cass. 2 febbraio 2009, n. 2590; Trib. Torino 6 novembre 2009

L'orientamento prevalente, invero, sostiene che, non essendovi alcun principio di necessaria regolazione collettiva dei rapporti di lavoro, una previsione legale di ultrattività finirebbe per ledere il principio di libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost. in quanto limiterebbe la libertà contrattuale e organizzativa e negherebbe «alle parti contraenti il potere di regolare la vigenza temporale del contratto che stipulano nell'ambito della loro autonomia negoziale»⁵²⁶.

Tale considerazione, però, non si ritiene valevole per ogni possibile intervento legislativo in materia di ultrattività del contratto collettivo.

Invero, pur concordando sul fatto che una norma che vincoli i sindacati stipulanti oltre i termini predeterminati dall'accordo - così come una che non consenta la libera recedibilità da un contratto collettivo a tempo indeterminato⁵²⁷ - potrebbe risultare lesiva del co. 1 dell'art. 39 Cost., non può non evidenziarsi come una diversa valutazione possa essere svolta in relazione alla parte datoriale. La libertà contrattuale delle imprese, infatti, ben potrebbe essere limitata, in funzione dell'utilità sociale, da una norma di legge, in quanto riconducibile al disposto dell'art. 41 Cost.⁵²⁸ e non alla libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost.

Una simile lettura, inoltre, sembra avvalorare la tesi di un'impossibilità di recupero dell'art. 2074 c.c., poiché in ogni caso sarebbe incostituzionale in quanto rivolta indistintamente ad entrambi i soggetti contraenti.

Strettamente connesso è, altresì, il tema del recesso e della disdetta da detti contratti.

⁵²⁶ PACCHIANA PARRAVICINI G., *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010, 43

⁵²⁷ Cfr. cap. III.

⁵²⁸ Si legga, seppur in senso parzialmente, difforme BAVARO V., *Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2014, 60 ss.

Infatti, anche in questo caso, l'assenza di una disciplina ha comportato la necessità di ricercare soluzioni idonee.

Il ricorso alle norme codicistiche si è, però, scontrato con le peculiarità insite negli accordi collettivi, conducendo, con tutti i limiti del caso, all'elevazione a regola generale della libera recedibilità del contratto ⁵²⁹ in virtù dell'inammissibilità dei vincoli perpetui⁵³⁰, così come della naturale temporaneità delle obbligazioni⁵³¹, nonché del rispetto del co. 1 dell'art. 39 Cost.⁵³².

Residuano, conseguentemente, problemi relativi all'impatto della cessazione della disciplina collettiva stante l'esigenza, comunemente avvertita ⁵³³, di garantire una continuità dei trattamenti ivi contenuti.

Infatti, è frequente il ricorso a specifiche previsioni convenzionali, tanto di ultrattività, quanto di rinnovo ovvero di retroattività, volte tutelare tanto gli interessi dei lavoratori quanto quelli dei datori di lavoro.

⁵²⁹ DE NOVA G., *Il recesso*, in RESCIGNO P. (a cura di), *Trattato di diritto privato. Obbligazioni e contratti*, Utet, 1995, 645.

⁵³⁰ GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 1994, 966; GALGANO F., *Diritto civile e commerciale. Le obbligazioni ed i contratti*, I, Cedam, 1993, 423 ss.; RESCIGNO P., *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 576; RUCCI C., *In tema di recesso dal contratto collettivo (con cenni sulla disdetta dell'uso aziendale)*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1991, 304; OPPO V., *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 5-6, 1943, 239

⁵³¹ Cass. 20 dicembre 2006, n. 27198; Cass. 16 aprile 1993 n. 4507; Trib. Bergamo 29 marzo 1991.

⁵³² MARESCA A., *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 47

⁵³³ Infatti, da un lato le associazioni sindacali hanno interesse a che vengano garantiti ai lavoratori, nel periodo di vacanza contrattuale, i trattamenti minimi previsti dalla previgente disciplina, dall'altro dagli imprenditori sempre più frequentemente godono di benefici legali relativi all'applicazione di un contratto collettivo.

Un intervento legislativo consentirebbe, pertanto, di risolvere le numerose criticità relative alle conseguenze sui rapporti individuali della successione nel tempo dei contratti collettivi⁵³⁴.

La questione che qui si è cercato di illustrare rende senza dubbio evidente come una legge sindacale in tale ambito ⁵³⁵ sarebbe, dunque, idonea a sciogliere i nodi più intricati del problema⁵³⁶.

Da ultimo, non può non tenersi in considerazione come sia necessario continuare ad interrogarsi e cercare di comprendere il complesso rapporto intercorrente tra tempo e contratto collettivo nell'ordinamento post-corporativo nel tentativo di trovare soluzioni che meglio si adattino ad un contesto in continuo mutamento.

Infatti, «una dottrina del contratto collettivo non è mai definitiva, appunto perché la realtà a cui si riferisce è in rapido movimento ed ogni costruzione è idonea solo a fissare un momento evolutivo della stessa»⁵³⁷.

⁵³⁴ Cfr. cap. II.

⁵³⁵ Si ritiene, invero, che una legge sindacale risolverebbe anche l'annoso problema relativo all'effettività della garanzia di una retribuzione proporzionata e sufficiente.

⁵³⁶ GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè, 1968, 11.

⁵³⁷ GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè, 1968, 11-12.

Bibliografia

ALPA G., MARICONDA V. (2013) (a cura di), *Codice civile. Artt. 1321-2290*, Wolters Kluwer

ALVINO I. (2016), *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4

ALVINO I. (2018), *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene

AMOROSO G., *Il contratto collettivo nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in IANNIRUBERTO G., MORCAVALLO U. (a cura di), *Il nuovo giudizio di cassazione*, Giuffrè, 2007, 515 ss.

ASCOLI A. (1903), *Sul contratto collettivo di lavoro (a proposito di recenti sentenze)*, in *Riv. dir. comm.*, I, 95 ss.

BALLESTRERO M. V. (1968), *Osservazioni sul problema delle modificazioni "in pejus" dei contratti collettivi e sui diritti acquisiti degli associati*, in AA. VV., *Il contratto collettivo di lavoro. Atti del III congresso nazionale dell'Aidlass*, Giuffrè

BARASSI L. (1934), *Diritto sindacale e corporativo*, Giuffrè

BARASSI L. (1942), *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Giuffrè

BARTALOTTA S. (2008), *Sulla insostenibile sistematica tesi dell'ultrattività del contratto collettivo*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 1161 ss.

BATTISTI A. M. (1994), *Sulla prassi aziendale e sul contratto collettivo non stipulato per iscritto*, in *Dir. lav.*, II

BAVARO V. (2014), *Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 50 ss.

BELLOCCHI P. (1995), *Considerazioni sulla forma del contratto collettivo*, in *Arg. dir. lav.*, 1, 133 ss.

BELLOMO S. (1995), *Efficacia temporale del contratto collettivo e retribuzione sufficiente*, in *Dir. lav.*, 207 ss.

BELLOMO S. (2002), *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli

BELLOMO S. (2004), *Fonti di disciplina della retribuzione, art. 36 della costituzione e contrattazione collettiva*, in SANTUCCI R., ZOPPOLI L. (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli

BIANCA C. M. (2000), *Diritto civile. Il contratto*, 3, Giuffrè

BOLLANI A. (2004), *Contratto collettivo e interpretazione*, Cedam

BOLLANI A. (2005), *Recesso unilaterale dal contratto collettivo e comportamento antisindacale nella giurisprudenza di Cassazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 65 ss.

BORTONE R. (1984), *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo e la successione di contratti di pari livello*, in BORTONE R., CURZIO P. (a cura di), *Il contratto collettivo*, in GIUGNI G. (diretto da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Utet

BRUNETTI G. (1936), *Il contratto collettivo di lavoro. Efficacia nel tempo, nello spazio e sulle persone*, Macrì

BRUNETTI G. (1937), *Il contratto collettivo di lavoro. Efficacia nel tempo, nello spazio e sulle persone*, Macrì

CANDIANI S. (2014), *I diritti quesiti nel mondo del lavoro*, in *Il diritto dei lavori*, 3, 93 ss.

CARINCI F. (2009), *Una dichiarazione d'intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 1, 152 ss.

CARINCI F. (2011), *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 133

CARNELUTTI F. (1928), *Teoria del regolamento collettivo*, Cedam

CARUSO B., LO FARO A. (2010), *Contratto collettivo di lavoro (voce per un dizionario)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, 97

CASTELVETRI L. (1982), *Analisi critica del sistema contrattuale vigente nelle valutazioni della dottrina*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 385 ss.

CATAUDELLA A. (1966), *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*

CATAUDELLA A. (1991), *Apporti di diritto del lavoro a talune categorie civilistiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 24 ss.

CATAUDELLA A. (2008), *Ancora sulla prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro: uno sguardo al passato e qualche considerazione sul presente*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1, 61 ss.

CATAUDELLA M. C. (2002), voce *Contratto collettivo (nuove funzioni del)*, in *Enc. giur.*

CECCONI S. (1996), *Limite al recesso del datore di lavoro e del lavoratore dal fondo di previdenza complementare*, in *Giust. civ.*, I, 561 ss.

CELLA G. P., TREU T. (2009) (a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino

CENTAMORE G. (2021), *Acque agitate per la contrattazione collettiva: una rassegna di giurisprudenza su «uscite» ed «entrate» dei datori di lavoro nei sistemi contrattuali*, in *Riv. giur. lav.*, 1, 7 ss.

CESSARI A. (1952), *La forza obbligatoria del contratto di lavoro di diritto comune*, in *Studi parmensi*, 185 ss.

CESSARI A. (1966), *Il «favor» verso il prestatore di lavoro subordinato*, Giuffrè

CIOCCA G. (1998), *La libertà della previdenza privata*, Giuffrè, 270 ss.

CIUCCIOVINO S. (1995), *Autonomia collettiva e funzioni della retribuzione*, in *Arg. dir. lav.*

CIUCCIOVINO S. (2007), *Sulla libertà di recesso dal contratto collettivo a tempo indeterminato*, in *Riv. it. dir. lav.*, II

CORRADO R. (1964), *L'efficacia normativa del c.d. contratto collettivo di diritto comune*, in *Dir. Ec.*

COSTANZA M. (1985), *Vincoli di destinazione e durata dei diritti reali*, in *Giust. civ.*, I

D'AGOSTINO G. (1932), *La validità del contratto collettivo di lavoro*, Cedam

D'ANTONA M. (1986), *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, I

D'ANTONA M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, 3, 529 ss.

D'ONGHIA M. (2019), *Retroattività e diritti previdenziali fra (presunta) intangibilità dei cd. diritti quesiti e solidarietà intergenerazionale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2

DE AMICIS G., *Sulla pretesa efficacia temporale delle vecchie regolamentazioni collettive*, 83 ss.

DE GIULI F. (2022), *Il principio di libertà sindacale nella contrattazione collettiva aziendale*, in *Lav. prev. og.*, 3-4

DE LUCA TAMAJO R. (1985), *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 16 ss.

DE NOVA G. (1989), voce *Recesso*, in *Dig. disc. priv. sez. civ.*, IV, Utet, 314 ss.

DE NOVA G. (1994) (a cura di), *Recesso e risoluzione nei contratti*, Giuffrè

DE NOVA G. (1995), *Il recesso*, in RESCIGNO P. (a cura di), *Trattato di diritto privato. Obbligazioni e contratti*, Utet

DE NOVA G. (1997), voce *Recesso*, in *Dig. Disc. priv. sez. civ.*, XVI, Utet

DEL CONTE M. (1995), *L'indennità di vacanza contrattuale nell'accordo interconfederale del luglio 1993*, in *Arg. dir. lav.*, 2

DEL CONTE M. (2003), *Sull'ultrattività degli effetti del contratto collettivo dopo la scadenza*, in *Mass. giur. lav.*, 10, 714 ss.

DEL PUNTA R. (2011), *Gli accordi «separati» sono antisindacali? il sistema sindacale «di fatto» nell'era della disunità sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 690 ss.

DI BERARDINO E. (1969), *La vigenza dei contratti corporativi in relazione alla legge 14 luglio 1959 n. 741*, Jovene

DI CARLUCCIO C. (2004), *L'ultrattività del contratto collettivo post-corporativo: la Cassazione cambia nuovamente orientamento*, in *Nuov. giur. civ. comm.*, I, 363 ss.

DI GIOIA F. (2023), *Sul recesso (rectius disapplicazione) dal contratto collettivo scaduto e ultrattivo*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 0470B ss.

DI NUBILA V. (1968), *Sulla modificabilità in peius di una regolamentazione collettiva per mezzo di una regolamentazione successiva*, in *Riv. giur. lav.*

DURANTE A. (2006), *La successione nel tempo dei contratti collettivi e la questione dell'ultrattività delle clausole a contenuto retributivo e dei diritti quesiti dei lavoratori*, in *Nuov. giur. civ. comm.*, 5, 490 ss.

DURANTE A. (2011), *Pluralità di contratti collettivi nazionali. libertà sindacale e profili di antisindacalità nell'anomia di sistema*, in *Giur. merito*, 12, 3102 ss.

EMILIANI S. P. (2000), *L'efficacia del contratto collettivo tra iscrizione al sindacato e adesione individuale*, in *Arg. dir. lav.*

EMILIANI S. P. (2012), *Contratto collettivo e adattabilità delle regole nel tempo*, in *Mass. giur. lav.*, 6, 440 ss.

EMILIANI S. P. (2014), *L'efficacia delle clausole di rinvio dinamico al contratto collettivo alla luce del protocollo d'intesa del 31 maggio 2013*, in BARBERA M., PERULLI A., *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, 215 ss.

EMILIANI S. P. (2018), *La clausola di rinvio dinamico al contratto collettivo fra autonomia privata, libertà di impresa e libertà sindacale*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 687 ss.

ESPOSITO M. (1994), *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema corporativo*, in *Dir. rel. ind.*, 1

ESPOSITO M. (1995), *Corsi e ricorsi storico-sindacali: alcune osservazioni sulla cd. ultrattività del contratto collettivo*, in *Foro it.*, I

ESPOSITO M. (2004), *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in SANTUCCI R., ZOPPOLI L. (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli

FERRARESI M. (2021), *Criteri di applicazione del contratto collettivo di categoria. Art. 2070*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice civile. Commentario*, Giuffrè

FERRARO F. (2022), *Il recesso dal contratto collettivo nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 4, 861 ss.

FERRARO G. (1986), *Fonti autonome e fonti eteronome nella legislazione della flessibilità*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 667 ss.

FERRARO G. (1989), voce *Diritti quesiti. II) Diritto del lavoro*, in *Enc. giur.*, XI

FERRARO G. (1995), *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 277 ss.

FERRARO G. (2008), *La riforma del sistema contrattuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 31 ss.

FIORAI B. (1991), *Il sistema sindacale italiano e il principio di maggioranza. ricognizione sulle regole per la gestione del conflitto*, Giuffrè

FIORAI B. (1998), *Deroga in pejus da parte di nuovo contratto collettivo e diritti acquisiti*, in *Dir. lav.*, 120 ss.

FLAMMIA R. (a cura di), *Nuovi contributi per l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, in *Nuov. giur. lav.*, 2, 1993.

FORLIVESI M. (2014), *Sul recesso dal contratto collettivo tra diritto civile e ordinamento intersindacale*, in *Riv. it. dir. it.*, 2, 421 ss.

FRANZONI M. (1998), *Degli effetti del contratto. Efficacia del contratto e recesso unilaterale. Artt. 1372-1373*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, I, Giuffrè

GALLETTO T. (1988), *Clausola Rebus Sic Stantibus*, in *Digesto civ.*, II, Utet

- GABRIELLI G. (1985), *Vincolo contrattuale e recesso unilaterale*, Giuffrè
- GABRIELLI G., PADOVINI F. (1988), voce *Recesso (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, XXXIX
- GADAMER H. G. (1974), *Il problema della coscienza storica*, Guida
- GALARDI R. (2008), *Sulla (non più) controversa questione dell'ultrattività dei contratti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, 789 ss.
- GALGANO F. (1993), *Diritto civile e commerciale. Le obbligazioni ed i contratti*, I, Cedam
- GALGANO F. (1993), *Effetti del contratto. Rappresentanza. Contratto per persona da nominare*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Zanichelli
- GALIZIA A. (1907), *Il contratto collettivo di lavoro*, Edizioni italiane
- GALIZIA A. (1907), *Il contratto collettivo di lavoro*, Edizioni italiane
- GAROFALO M.G. (2011), *Per una teoria giuridica del contratto collettivo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 132
- GAZZONI F. (1994), *Manuale di diritto privato*, ESI
- GAZZONI F. (2009), *Manuale di diritto privato*, ESI
- GENOVESE A. (2018), *Riflessioni in tema di clausola rebus sic stantibus*, in *Nuov. dir. civ.*
- GHERA E. (2012), *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012
- GHEZZI G. (1963), *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè
- GITTI G. (1994), *Contratti regolamentari e normativi*, Cedam
- GIUBBONI S. (2007), *Individuale e collettivo nella nuova previdenza complementare*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 62
- GIUGNI G. (1959), *La conciliazione collettiva dei conflitti giuridici di lavoro*, in *Dir. econ.*
- GIUGNI G. (1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè

GIUGNI G. (1968), *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "Il contratto collettivo di lavoro"*, Giuffrè

GIUGNI G. (1977), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè

GIUGNI G. (1980), *Diritto sindacale*, Cacucci

GIUGNI G. (1989), *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino

GIUGNI G. (2011), *Diritto Sindacale*, Cacucci

GIULIANO M. (1953), *Sull'efficacia dei contratti collettivi di diritto privato e sulle interferenze fra essi e i contratti collettivi di diritto corporativo*, in *Foro it.*, 673 ss.

GRAGNOLI E. (2000), *Interpretazione dei contratti collettivi, pretesa inapplicabilità degli artt. 1362 ss. c.c. e rinvio al "diritto vivente"*, in *Mass. giur. lav.*, 12, 1253 ss.

GRAGNOLI E. (2000), *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè

GRAGNOLI E. (2021), *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Giappichelli

GRAMICCIA G. (1987), *Sulla disciplina del contratto collettivo di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 675 ss.

GRAMICCIA G. (2002), *Sul recesso del datore di lavoro dal patto collettivo concernente un fondo di previdenza complementare*, in *Mass. giur. lav.*, 5, 302 ss.

GRANDI M. (1982), *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Atti delle Giornate di Studio AIDLASS di Arezzo, 15-16 maggio 1981*, Giuffrè

GRASELLI S. (1974), *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Cedam

GRECO F. (1982), *Intervento*, in DELL'OLIO M., FERRI E., FRANCESCHELLI M., GRECO F., MIRABELLI G., SETTE P., TEDESCHI M., TREU T. (a cura di), *Giurisprudenza di Cassazione e autonomia collettiva. Atti della tavola rotonda svoltasi all'I.R.I., Roma 30 settembre 1982*, IRI

GRECO P. (1929), *Il contratto collettivo di lavoro*, Edizioni del "Diritto del lavoro"

GUERRINI F. (1929), *Efficacia del contratto collettivo mancante dell'apposizione del termine alla sua durata e non pubblicato*, Edizioni del "Diritto del lavoro"

IARUSSI D. (2014), *Efficacia soggettiva dei CCNL e clausole di rinvio dinamico alla contrattazione collettiva*, in *Lav. giur.*, 3, 227 ss.

ICHINO P. (1975), *Funzione ed efficacia del contratto collettivo nell'attuale sistema delle relazioni sindacali e nell'ordinamento statale*, Società Edizioni Giuridiche del Lavoro

ICHINO P. (2000), *Il contratto di lavoro*, I, Giuffrè

ICHINO P. (2010), «*La nozione di giusta retribuzione nell'articolo 36 della Costituzione*», in *Relazione al Convegno promosso dall'Accademia dei Lincei (Roma, 22-23 Aprile)*

LAMBERTUCCI P. (1988), *Brevi considerazioni sul potere dispositivo dell'autonomia collettiva dinnanzi alla pluralità di "modelli" della contrattazione collettiva*, in *Foro it.*, I

LAMBERTUCCI P. (1990), *Efficacia dispositiva del contratto collettivo ed autonomia individuale*, Cedam

LASSANDARI A. (2007), *Rapporti tra contratti collettivi*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, I

LASSANDARI A. (2010), *La "strana" disdetta del contratto nazionale di categoria dei metalmeccanici*, in *Lav. dir.*, 4, 353 ss.

LECCESE V. (1991), *Transazioni collettive e disposizioni dei diritti del lavoratore*, in *Dir. lav. rel. ind.*

LISO F. (2011), *Un primo commento ai decreti ex articolo 28 st. lav. sull'applicazione del ccnl separato dei metalmeccanici del 2009*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 700 ss.

LOMBARDO C. (2010), *Mutamento della situazione di fatto e/o di diritto presupposta e caducazione automatica dell'accordo sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 173 ss.

LUNARDON F. (1999), *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Giappichelli

MAIO V. (2008), *Contratto collettivo e norme di diritto*, Jovene

MARESCA A. (1985), *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 28, 685 ss.

MARESCA A. (1988), *Ancora sulla disponibilità in sede collettiva di diritti individuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 910 ss.

MARESCA A. (1995), *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 35 ss.

MARESCA A. (2010), *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 29 ss.

MARESCA A. (2019), *Recesso dal vincolo associativo e sostituibilità del contratto collettivo nazionale di lavoro: libertà sindacale e qualche spunto civilistico*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, II, 2019, 735 ss.

MARINELLI M. (2006), *Clausole di rinvio al contratto collettivo e libertà di associazione nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, 48

MATTEONI A. (2020), *La scelta del contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro*, in *Labor*, 3, 341 ss.

MAZZANTI C. (2021), *Successione dei contratti collettivi nel tempo*, in *Labor*, 4

MAZZONI G. (1964), *I limiti di applicabilità dell'art. 2070 cod. civ. ed il potere sindacale di valutazione degli interessi collettivi*, in *Mass. giur. lav.*, 107 ss.

MENEGATTI E. (2012), *La retribuzione, i contratti collettivi nazionali di categoria e la loro interpretazione*, in GRAGNOLI E., PALLADINI S. (a cura di), *La retribuzione*, Utet, 151 ss.

MESSINA G. (1905), *I "contratti collettivi" ed il disegno di legge sul contratto di lavoro*, Unione Cattolica Tipografica

MEZZACAPO D. (2014), *La contrattazione collettiva*, in SANTORO-PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet

MODUGNO F. (2010), *I contratti collettivi di diritto comune sono fonti del diritto?*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*, Jovene, 8 ss.

MOLTENI A. (1998), *Recedibilità dai contratti collettivi e salvaguardia dei diritti quesiti in tema di previdenza complementare*, in *Mass. giur. lav.*, 557 ss.

NOGLER L. (2007), *La forma del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, I, Utet

OCCHINO A. (2004), *L'aspettativa di diritto nei rapporti di lavoro e previdenziali*, Giappichelli, 55 ss.

OPPO G. (1943), *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 5-6

OPPO V. (1943), *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*

PACCHIANA PARRAVICINI G. (2010), *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli

PACCHIANA PARRAVICINI G. (2012), *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 395 ss.

PAGLIANTINI S. (2013), voce *Modificazione unilaterale contratto (dir. civ.)*, in *Enc. dir.*, *Annali*, VI, 487 ss.

PALLINI L. (2014), *Le clausole di rinvio al contratto collettivo tra libertà d'impresa e libertà sindacale negativa*, in *Riv. giur. lav.*, 23 ss.

PAONE A. (2017), *Scelta del contratto collettivo da applicare: criticità*, in *Dir. prat. lav.*, 44, 2678 ss.

PELLACANI G., LEVI A. (2007), *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in ZOLI C. (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 425 ss.

PERA G. (1958), *Fondamento ed efficacia del contratto collettivo di lavoro di diritto comune*, in *Scritti in memoria di Piero Calamandrei*, V, Cedam

PERA G. (1974), *Lezioni di diritto del lavoro*, Il Foro italiano

- PERA G. (1982), *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, I
- PERA G. (1986), *Sulla disponibilità sindacale dei diritti individuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 685 ss.
- PERA G., *La contrattazione collettiva di diritto comune e l'art. 2070 c.c.*, in *Giust. civ.*, 1997, 1203 ss.
- PERA G. (2007), *Sulla teoria dell'ordinamento intersindacale*, in *Scritti di Giuseppe Pera. Diritto Sindacale*, II, Giuffrè, 1603 ss.
- PERSIANI M. (1958), *Soggetti contratto collettivo*, in *Dir. lav.*, 88 ss.
- PERSIANI M. (1972), *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam
- PERSIANI M. (1982), *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*
- PERSIANI M. (1992), *Diritto sindacale*, Cedam
- PERSIANI M. (1998), *Aspettative e diritti nella previdenza pubblica e privata*, in *Arg. dir. lav.*, 2
- PERSIANI M. (1998), *La retribuzione fra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 81 ss.
- PESSI R. (2014), *Ordinamento statale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 1 ss.
- PETRILLI E., *Accordi separati e successione di contratti collettivi aziendali nel tempo*, in *Il Giuslavorista*, 2016
- PICCININNO S. (1989), *Problemi attuali dei fondi pensionistici integrativi*, in AA. Vv. (a cura di), *Questioni attuali di diritto del lavoro*, in *Suppl. Not. giur. lav.*
- PIZZORUSSO A. (1990), *Le fonti del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*
- PROIA G., GAMBACCIANI M. (2014), *Il contratto collettivo di diritto comune*, in PROIA G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, II, Cedam

PROIA G. (2020), *Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento*, in *Mass. giur. lav.*, 4, 965 ss.

PROSPERETTI G. (1988), *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, Franco Angeli

PROSPETTI G. (1992), *Libertà sindacale ed efficacia soggettiva di contratti collettivi disomogenei*, in *Mass. giur. lav.*, 335 ss.

RATTO L. (1903), *Il contratto collettivo di lavoro*, Tipografia Editrice Romana

RESCIGNO P. (1965), *L'abuso del diritto*, in *Riv. dir. civ.*, 1, 205 ss

RESCIGNO P. (1993), *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 576 ss.

RIVA SANSEVERINO L. (1943), *Della impresa*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario codice civile. Artt. 2060-2134*, Zanichelli, 1943

RIVA SANSEVERINO L. (1956), *Della impresa*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario codice civile. Artt. 2060-2134*, Zanichelli

RIVA SANSEVERINO L. (1961), *Sull'efficacia nel tempo della disciplina collettiva e della disciplina individuale nel rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 55 ss.

RIVA SANSEVERINO L. (1961), *Sull'efficacia nel tempo della disciplina collettiva e della disciplina individuale del rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*

RIVA SANSEVERINO L. (1962), *Della impresa*, in SCIALOJA A., BRANCA G. (a cura di), *Commentario codice civile. Artt. 2060-2134*, Zanichelli

RIZZO V. (2013), *Obbligazioni e vicenda modificativa: alcune considerazioni*, in DEL PRATO E. (a cura di), *Studi in onore di Antonino Cataudella*, III, ESI, 1975 ss.

RODOTÀ S. (2004), *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffrè, ristampa integrata

ROMAGNOLI U. (1963), *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, 120 ss.

ROMAGNOLI U. (2002), *Il contratto collettivo nel novecento italiano*, in A.A. V.V., *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, Giuffrè

- ROMANO S. (1966), voce *Equità (diritto privato)*, in *Enc. dir.*, XV
- ROMEI R. (1996), *Efficacia temporale del contratto collettivo e principio di sufficienza della retribuzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 487
- RUCCI C. (1991), *In tema di recesso dal contratto collettivo (con cenni sulla "disdetta" dell'uso aziendale)*, in *Riv. it. dir. lav.*, II
- RUSCIANO M. (2003), *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet
- RUSCIANO M. (2009), *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*
- SANDULLI P. (1990), *Disdettabilità di accordi collettivi e prestazioni pensionistiche complementari*, in *Mass. giur. lav.*, 388 ss.
- SANGIORGI S. (1965), *Rapporti di durata e recesso ad nutum*, Giuffrè
- SANTINI F. (2007), *Contratti collettivi di diverso livello e clausole di rinvio*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 1189 ss.
- SANTINI F. (2012), *Principio di maggioranza ed efficacia del contratto collettivo*, in *Dir. lav. Marche*, 59 ss.
- SANTORO C. (2018), *La contrattazione collettiva nel diritto sanzionatorio del lavoro*, Adapt University Press,
- SANTORO-PASSARELLI F. (1954), *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene
- SANTORO-PASSARELLI F. (1959), *Autonomia collettiva*, in *Enc. dir.*
- SANTORO-PASSARELLI G. (1980), *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*
- SANTORO-PASSARELLI G. (2011), *L'impatto del conflitto intersindacale sui livelli contrattuali nella categoria dei metalmeccanici. Note minime su questioni ancora molto controverse*, in *Arg. dir. lav.*, 219 ss.
- SANTORO-PASSARELLI G. (2022), *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli

SANTORO-PASSARELLI G. (2022), *Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo nella normativa precedente al Codice, nel Codice civile del 1942 e nella disciplina successiva*, in *Dir. rel. ind.*, 504 ss.

SARTORI A. (2010), *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, II

SCARPELLI F. (1990), *Autonomia collettiva e contratto individuale: l'efficacia normativa*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Jovene, 197 ss.

SCARPELLI F. (1995), *Retribuzione e vicende di trasformazione dell'impresa: problemi e limiti di disponibilità dei livelli retributivi in sede sindacale*, in *Arg. dir. lav.*

SCARPELLI F. (1996), *Trattamenti previdenziali integrativi e successione di contratti collettivi: un interessante contributo alla teoria dei diritti acquisiti nei rapporti di durata*, in *Orient. giur. lav.*

SCIARRA S. (1985), *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Franco Angeli

SCOGNAMIGLIO R. (1971), *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. dir. civ.*, I, 140 ss.

SCOGNAMIGLIO R. (1982), *Intervento alla tavola rotonda sulla disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *Riv. giur. lav.*, 540

SCOGNAMIGLIO R. (1995), *Sulla controversa ultrattività dei contratti collettivi*, in *Mass. giur. lav.*, 552 ss.

Sermonti A. (1933), *Sulla validità del contratto collettivo senza termine di durata e sulla competenza a conoscerne*, Società Anonima Editrice Roma

SIMI V. (1971), *L'efficacia del contratto collettivo*, in RIVA SANSEVERINO L., MAZZONI G. (diretto da), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam

SMURAGLIA C. (1963), *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*, Giuffrè

SPAGNUOLO VIGORITA L. (1995), *Obiettivi collettivi e strumenti contrattuali. I diritti acquisiti in tema di pensione integrativa*, in *Arg. dir. lav.*

TERZAGO G. (1969), *Modificabilità della contrattazione collettiva «in pejus» e diritti acquisiti del lavoratore*, in *Foro pad.*, I, 945 ss.

TIRABOSCHI M. (1992), *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Modena

TIRABOSCHI M. (1994), *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 83 ss.

TIRABOSCHI M. (2007), voce *Contratto collettivo (efficacia temporale del)*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, Utet

TIRABOSCHI M. (2022), *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 789 ss.

TOPO A. (2014), *L'efficacia nel tempo del contratto collettivo*, in PROIA G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam

TOSI P. (1999), *Disponibilità individuale e collettiva dei diritti nascenti da norme inderogabili*, in *Arg. dir. lav.*

TREU T. (1965), *Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*, in *Riv. dir. civ.*, I, 333 ss.

TREU T. (1979), *Sub art. 36. Rapporti economici. Art. 35-40*, in GIUSEPPE B. (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli

TREU T. (1982), *Intervento alla Tavola Rotonda sul tema La disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici*, in *Riv. giur. lav.*

TULLINI P. (1996), *Recesso e fondi di previdenza complementare (il percorso della giurisprudenza)*, in *Il diritto dei disoccupati. Studi in onore di Koichiro Yamaguchi*, Giuffrè

TULLINI P. (1996), *Sul recesso dall'accordo istitutivo di un fondo di previdenza complementare*, in *Riv. it. dir. lav.*, II

TULLINI P. (2008) *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 3, 423 ss.

TURSI A. (1993), *Contratto a tempo indeterminato e recesso ad nutum*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 449 ss.

TURSI A. (1994), *Riflessioni sulla nuova disciplina della previdenza complementare*, in *Lav. dir.*, 1, 77 ss.

TURSI A. (1996), *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Giappichelli

TURSI A. (2006), *La pretesa «ultrattività» del contratto collettivo di lavoro e l'incerto statuto teorico dell'autonomia collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 201 ss.

TURSI A. (2021), *La trappola dell'ultrattività: dal contratto collettivo a tempo determinato, scaduto e ultrattivo, non è possibile recedere? (prime note su Cass. n. 3671 e 3672/2021)*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2

TURSI A. (2021), *Sull'efficacia nel tempo del contratto scaduto e ultrattivo*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 535 ss.

VALENTE L. (1999), *Libertà di recesso dal contratto collettivo senza predeterminazione di durata e riflessi giuridici sui trattamenti pensionistici integrativi. Il problema dei diritti acquisiti*, in *Riv. giur. lav.*

VALENTINO D. (1996), *Recesso e vendite aggressive*, ESI

VALLEBONA A. (1995), *Sul recesso dal contratto collettivo senza termine*, in *Giur. lav. laz.*

VALLEBONA A. (1998), *Istituzioni di diritto del lavoro*, I, Giappichelli

VENDITTI L. (1990), *Contrattazione collettiva ablativa e diritti dei prestatori di lavoro*, in *Dir. lav.*, I, 461 ss.

VIANELLO R. (2005), *Previdenza complementare e autonomia collettiva*, Cedam

ZANCHI A. (1950), *Ancora dei contratti collettivi corporativi*, in *Mass. giur. lav.*, 247 ss.

ZANGARI G. (1987), *Intervento*, in AA. VV., *Atti della giornata di studio per una disciplina legislativa del contratto collettivo. Organizzata dall'Unione Industriale di Torino il 16 giugno 1986 in occasione dell'80° anniversario della sua costituzione*, Unione industriale Torino, 13 ss.

ZANINI A. (1967), *Successione di contratti collettivi e diritto transitorio*, in *Mass. giur. lav.*, 38 ss.

ZAVALLONI D. (2002), *Il principio di non ultrattività nei contratti collettivi di diritto comune*, in *Lav. giur.*, 7, 665 ss.

ZILIO GRANDI G., CARNOVALE C. (2011), *La "rinascita" dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori e il caso del Ccnl metalmeccanici: brevi appunti su livelli contrattuali, problemi di rappresentanza sindacale e limiti al sindacato giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 747 ss.

ZINNO M. (2022), *Brevi note sulla clausola rebus sic stantibus*, in *Ist. dir. ec.*, 2, 381 ss.

ZOLI C. (2010), *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, in PERSIANI M. (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, Cedam, 487 ss.

ZOPPOLI L. (2011), *Pluralità di contratti collettivi nazionali condotta antisindacale e trattamenti discriminatori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 708 ss.

