

L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento

Michele Tiraboschi (*)

Sommario

1. Alcune questioni pregiudiziali: il processo di sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro. **2.** Posizione del problema. **2.1.** I riflessi della sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro sulla determinazione della disciplina applicabile in tema di risoluzione e recesso. **2.2.** Indicazioni di metodo e primo approccio all'individuazione della disciplina applicabile. **3.** Il quadro di riferimento normativo. **3.1.** Normativa corporativa, diritto comune dei contratti e risoluzione del contratto collettivo di lavoro per inadempimento, per impossibilità sopravvenuta e per eccessiva onerosità **3.2.** Efficacia del contratto tra le parti e cause di scioglimento. Diritto comune dei contratti e contratto collettivo di lavoro: mutuo dissenso, clausola di risoluzione convenzionale e recesso. **3.2.1.** Clausole di risoluzione convenzionale. **3.2.2.** Mutuo dissenso. **3.2.3.** Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo. **3.2.3.1.** Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: i suggerimenti provenienti dallo studio comparato. **3.2.3.2.** Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: il caso italiano (legge, dottrina e casistica giurisprudenziale). **3.2.3.3.** Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: la prassi intersindacale. **4.** Revisione anticipata del contratto collettivo, clausole di tregua sindacale e cosiddetto obbligo di pace. **5.** Conclusioni: le prospettive in tema di recesso dal contratto collettivo aperte dall'Accordo sul costo del lavoro del 3-23 luglio 1993.

1. Alcune questioni pregiudiziali: il processo di sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro.

È stato giustamente osservato che mentalità conservatrice ed esigenze di certezza portano il giurista a qualificare i fenomeni sociali nuovi utilizzando schemi già noti e sperimentati: l'oggettiva difficoltà di impostare i problemi in termini radicalmente diversi o anche solo l'incapacità culturale di formulare compiute alternative inducono l'interprete a ricorrere a categorie concettuali saldamente radicate nella tradizione, che vengono dunque impiegate anche al di là della sfera di operatività originaria.

Così è stato — se è lecito semplificare complesse posizioni interpretative sviluppatesi ed arricchitesi nel corso di un secolo di storia giuridica, e riassumere poi questo articolato

note

(*) Il presente saggio costituisce un approfondimento, circoscritto alla sola fattispecie del «contratto collettivo», di un più ampio lavoro — svolto sotto la direzione del prof. Giorgio De Nova, nell'ambito di una ricerca del CNR — sui profili giuslavoristici della risoluzione e del recesso (cfr. Tiraboschi, *Risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, e Id., *Categorie civilistiche e recesso unilaterale: il contratto di «lavoro subordinato»*, in De Nova, *Risoluzione e recesso nei contratti*, Giuffrè, Milano, 1994). Questo lavoro, corredato di numerose note esplicative, è in parte già stato pubblicato anche presso la Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena, anno 1992, n. 20, con il titolo: *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*. Cfr. anche Tiraboschi, *Contratto collettivo di lavoro a tempo indeterminato e libertà di recesso: considerazioni a proposito di un recente mutamento di indirizzo della nostra giurisprudenza di Cassazione*. Nota a Cassazione 9 giugno 1993 n. 6408, in *OGL*, 1994, n. 1.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

processo ricostruttivo identificandolo nel suo risultato finale anche se, beninteso, non ancora definitivo — anche per la sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro. A prescindere dalle specificità della parentesi corporativa, si può infatti agevolmente constatare, quale preliminare riflessione su un dibattito ormai quasi centenario, che, in assenza di una regolamentazione legale, la ricostruzione in termini giuridici del fenomeno sociale «contratto collettivo» nell'ordinamento giuridico italiano — della sua struttura, della sua funzione e della sua disciplina — procede da sempre, pur tra costanti ripensamenti ed indubbia varietà di posizioni, nel solco rassicurante del diritto comune dei contratti.

Non manca certo la consapevolezza dei limiti e dell'insufficienza della strumentazione civilistica a spiegare, in una cornice di legalità adeguata, natura ed effetti di questo spontaneo fenomeno di normazione extrastatale, espressione tangibile delle dinamiche di organizzazione dell'autonomia collettiva dei gruppi professionali: già alle origini del diritto del lavoro, i giuristi che per primi si trovarono ad osservare l'improvvisa emersione di una consistente fenomenologia di accordi e intese tariffarie tra datori e prestatori di lavoro dall'angolo visuale offerto dal diritto comune dei contratti ebbero chiara coscienza della parzialità e, tutto sommato, della inadeguatezza della prospettiva in cui si muovevano (Lotmar, 1984, ma 1900, p. 316; Messina, 1948, ma 1904 spec. p. 42 e ss.; Sinzheimer, 1971, ma 1907; Galizia, 1907, p. 6 e ss. e p. 68 e ss.). Nondimeno, quelle pressanti esigenze di certezza del diritto e di rigore sistematico, che, in realtà, fanno da corollario più ad un abito mentale della cultura giuridica europeo-continentale che ad un astratto principio o dogma di completezza priva di lacune dell'ordinamento giuridico, hanno trovato, non senza un qualche affanno, una tranquillizzante — anche se mai fino in fondo convinta — risposta nella teoria del *contratto normativo* quale efficace strumento di riconduzione del contratto collettivo — definito, in seguito, dalla dottrina e dalla giurisprudenza postcorporativa di «diritto comune» — alle «categorie» predisposte dal sistema di diritto privato (ampi ragguagli bibliografici sono in Napolitano, 1981, spec. p. 13 e ss. e in Bortone, Curzio, 1984, p. 60 e ss. e *ivi* spec. note 60, 63, 64, 75). Ed anzi, anche quando proprio in nome della volontà di dare tutt'altra «certezza giuridica» al sistema sindacale, indipendentemente dall'attuazione del dettato costituzionale in tema di contratto collettivo, la dottrina meno condizionata dal formalismo interpretativo ha cercato all'*interno* di un ordinamento sindacale originario soluzioni maggiormente aderenti «ai valori e (alle) tecniche di relazione proprie di un fenomeno di normazione e di organizzazione sociale», questo è avvenuto non in «alternativa», ma a «supporto» delle ricostruzioni del contratto collettivo elaborate sulla scorta della strumentazione civilistica (così difatti Giugni, 1989, ma 1970, p. 205 e ss.).

Alla stregua del diritto positivo, la teoria dell'ordinamento intersindacale, nata con il proposito di superare le zone d'ombra della metodologia civilistica, finirà infatti, quantomeno nella sua formulazione originaria, per riconfermare dal punto di vista *interno* all'ordinamento giuridico statuale (1) la centralità della soluzione privatistica, limitandosi ad operare — «nella relatività e variabilità storica dell'interpretazione» giuridica — quale fattore di rinnovamento di quest'ultima (Giugni, 1960, p. 69 e ss.; Id., 1977, p. 187). E sarà poi proprio sul piano applicativo, in riferimento alla sistemazione giuridica del contratto collettivo, che l'innovativa dottrina dell'ordinamento intersindacale dovrà riconoscere, a pena di «smentire se stessa», l'impossibilità di individuare struttura e trattamento delle fattispecie reali se non all'*interno* delle categorie giuridiche e delle norme dell'ordinamento giuridico generale, «*alias* del diritto privato contrattuale» (Giugni, 1957, p. 182): da qui l'adesione alla qualificazione del contratto collettivo come contratto di «diritto comune», diretto a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico (art. 1322 c.c.) e, in quanto tale, sottoposto, come tutti i contratti, ancorché non appartengano ai tipi che hanno una disciplina particolare (art. 1323 c.c.), alle disposizioni sui contratti in generale contenute nel Libro IV, Titolo II, del Codice Civile (Giugni, 1989, ma 1967, pp. 151-155; Id., 1991, p. 17 e pp. 143-144).

La fondamentale indicazione di carattere metodologico, proveniente dalla stessa dottrina, ad impostare lo studio del contratto collettivo attraverso una pregiudiziale indagine empirica, diretta a rilevare la configurazione della fattispecie nella concretezza dei rapporti

note

(1) Per la distinzione tra *punto di vista interno* e *punto di vista esterno* all'ordinamento giuridico, quale imprescindibile strumento concettuale per separare l'operazione giuridica di qualificazione della realtà sociale (discorso precettivo) dall'analisi empirico-sociologica (discorso descrittivo) v.: Hart H.L.A., 1980, ma 1965; Scarpelli U., 1982. Un quadro completo della problematica con interessanti applicazioni nel diritto sindacale è ora in Carabelli, 1986, p. 147 ss.

sociali (Giugni, 1964), si risolverà così, sotto il profilo operativo, nel tendenziale riferimento alle norme generali in materia di contratto, quale *medio logico* obbligato per la riconduzione del fenomeno sociale «contratto collettivo» all'*interno* del diritto statale. A ben vedere, infatti, l'esigenza di ricostruire struttura e disciplina del contratto collettivo all'*interno* dell'ordinamento giuridico statale porterà questa dottrina ad attenuare l'inadeguatezza del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni, aderendo, sia pure con toni non troppo convinti, alla classica — e per lungo tempo dominante — teoria della rappresentanza di F. Santoro Passarelli (Giugni, 1989, ma 1967, p. 170 ss.; v. però ora Id., 1991, pp. 84-85), per poi sdrammatizzare, con una soluzione decisamente "prassista", il problema dell'inderogabilità del contratto collettivo, valorizzando in termini di certezza giuridica la pratica — priva peraltro di fondamento positivo — della costante applicazione giurisprudenziale dell'art. 2077 c.c. (cfr. Vardaro, 1985, p. 287, nota 81; Id., 1982, p. 709).

Verrà così indubbiamente rovesciato il metodo di approccio al contratto collettivo rispetto alla prevalente dottrina di impostazione formalistica, senza tuttavia poter utilizzare, nell'ambito di un discorso rigorosamente precettivo, le molteplici potenzialità applicative del pur riconosciuto ruolo di strumento di auto-organizzazione (in chiave) ordinamentale assunto dal contratto collettivo nella prassi delle relazioni industriali. Di modo che il dato socialmente caratterizzante della logica interdipendenza tra contratto collettivo contrattazione collettiva e sciopero, giuridicamente apprezzato dal punto di vista *interno* a "un ordinamento nell'ambito del quale contratto ed obbligazione si riqualificano nella peculiare luce di strumenti organizzativi del potere sociale paritario" (Giugni, 1960, p. 116, corsivo dell'A.), si potrà riflettere sul piano dell'ordinamento statale soltanto come mero presupposto "culturale", utile all'interprete per una migliore conoscenza delle dinamiche interne dell'autonomia collettiva, nonché degli stessi istituti del diritto civile, privo tuttavia di diretta rilevanza giuridica (2).

Certamente, la dottrina dell'ordinamento intersindacale, arricchendo quel filone della dottrina giuslavorista particolarmente attento ai dati della realtà sindacale e sensibile alle sollecitazioni dell'analisi storico-comparativistica, opererà con una chiara coscienza della necessità di evitare una determinazione aprioristica del materiale contrattuale, laddove dietro una apparentemente neutra «definizione» di contratto collettivo si nasconde, il più delle volte, una preventiva rappresentazione del risultato che si intende conseguire a livello interpretativo. Così come, esteso il campo di osservazione giuridica fino ai dati di tipicità sociale della fattispecie contrattuale, sarà in grado di percepire con rinnovata consapevolezza la natura e la funzione economico-organizzativa dei fenomeni di autotutela extrastatale degli interessi di lavoro, favorendo — sempre perlopiù sul piano dell'interpretazione

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(2) Insiste sul carattere puramente "metodologico" e non "ontologico" della teoria dell'ordinamento intersindacale Giugni, 1977, ma 1960, p. 16 ss. e p. 74 ss. Cfr. Garofalo, 1979, p. 3 e *ivi* nota 5, e già Giannini M.S., 1957, p. 223 ss., Id., 1958, p. 222.

Resta certamente da valutare la rilevanza giuridica "mediata" della teoria dell'ordinamento intersindacale nel diritto dello Stato, segnatamente nel diritto giudiziario, attraverso la "relatività e variabilità storica dell'interpretazione" giuridica. In tutta la dottrina giuslavorista manca, in realtà, una specifica indagine sul "se" e — eventualmente — sul "come" le qualificazioni dell'ordinamento intersindacale siano penetrate, "alla base della piramide delle fonti", nell'ordinamento giuridico statale attraverso il canale dell'interpretazione giurisprudenziale, informando poi la costruzione positiva degli istituti giuridici e, segnatamente, del contratto collettivo (v. però, per qualche spunto, Persiani, 1972, p. 55 e Napoletano, 1981, p. 33-36, nota 13). È chiaro infatti che solo un'indagine di questo tipo potrebbe evitare — sentenze alla mano — le secche di un astratto concettualismo sulla sufficienza dell'interpretazione giudiziale quale unico canale di comunicazione tra i due ordinamenti. L'impressione, tuttavia, è che questa comunicazione non sia mai avvenuta. Ne sono testimonianza, in tema di ricostruzione del contratto collettivo: i) il recupero giurisprudenziale delle norme contenute nel libro V del codice civile (artt. 2070, 2074 e 2077); ii) i meccanismi giurisprudenziali di estensione dell'efficacia del contratto collettivo; iii) il "ricorso ad un atto di autonomia individuale per fondare gli effetti giuridici dell'atto di autonomia collettiva" (Ichino, 1975, p. 463). A ben vedere, infatti, anche al di là dei "limiti" puramente tecnici (su cui ampiamente Rusciano, 1984, p. 15 ss. e *passim*), l'orientamento della giurisprudenza in tema di ricostruzione del contratto collettivo prescinde completamente da quella funzione di strumento di effettività dell'autotutela svolta dal contratto collettivo nel sistema di relazioni industriali, per valorizzare piuttosto una linea di politica del diritto volta all'eterotutela del singolo lavoratore (Vardaro, 1985, p. 168 ss. e *passim*, Pedrazzoli, 1985, p. 211 ss.). Lo stesso Giugni, 1989, ma 1970 p. 212 e p. 213, riconoscerà che "buone o cattive che siano le singole soluzioni, vero è che, con esse, la giurisprudenza giudiziaria ha riformato una parte del diritto sindacale, senza entrare nella logica di quest'ultimo", tanto che il suggerito "processo di adeguamento alla realtà fenomenica nuova è stato rallentato dalla mancanza dello stimolo derivante dalla casistica giudiziale. Le posizioni nuove che sono emerse nella dottrina, il più delle volte, anziché tradursi in processi decisionali, sono rimaste allo stadio di asserzioni non verificate dalla esperienza giuridica concreta" (corsivo mio).

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

dottrinale, piuttosto che in rapporto dialettico con la giurisprudenza — soluzioni aderenti al buon senso e rispettose di una logica sanzionatoria fondata, per la verità, più sulla prassi dei rapporti di forza tra le parti sociali o su *gentlemen's agreements* privi (pur in presenza di un contenuto patrimoniale della prestazione, nonché di un interesse economico del creditore) di rilevanza giuridica, che sulle regole scritte del diritto civile. Ma tutto questo non toglie che, una volta tolti gli occhiali del teorico dell'ordinamento intersindacale per indossare quelli del giurista positivo dello Stato, la qualificazione del contratto collettivo come fattispecie giuridicamente rilevante verrà operata — e con ciò innestandosi nell'alveo della dottrina civilistica tradizionale — attraverso l'utilizzazione dei principi generali del diritto comune dei contratti, al pari di qualsiasi altro atto negoziale di autonomia privata. Beninteso: nella misura in cui norme speciali o di rango superiore non introducano deroghe od eccezioni al diritto comune delle obbligazioni e dei contratti.

Sarà proprio in questa prospettiva — di deroga (o esenzione) al diritto comune dei contratti — che si muoverà un altro filone dottrinale argomentando, *ex art.* 40 Cost., l'inoperatività dei principi civilistici in tema di risoluzione e recesso nella disciplina del contratto collettivo di lavoro (Mortati, 1954, *spec.* p. 203 e ss.; Ghezzi, 1963, *spec.* p. 92 e ss.; Id., 1967, p. 148 e p. 167). In questo caso, tuttavia, il contributo teorico non si limiterà soltanto a confutare il postulato della dottrina tradizionale, secondo la quale le controversie economiche — e “non solo quelle per la formazione di una nuova disciplina collettiva, *ma anche quelle per la revisione di un regolamento collettivo in corso di esecuzione*” — sono lasciate “all'azione e alla composizione delle parti interessate, *nei limiti consentiti dalla legge*” (Santoro Passarelli F., 1961, ma 1949, p. 189) e, quindi, nei limiti del principio codicistico di rispetto dei patti (*pacta servanda sunt*) in carenza di una vicenda risolutiva degli stessi (Santoro Passarelli F., 1971, p. 374). Per questa via, infatti, si andrà molto più lontano, giungendo in definitiva a denunciare una “crisi storica di fondazione del concetto medesimo di contratto” applicato ai rapporti intersindacali (Ghezzi, 1968, p. 34; Id., 1970, p. 411), finendo così per spostare opportunamente il discorso dal piano della rigorosa esegesi del dato codicistico a ben più impegnative — ma anche discutibili, in quanto fondate su una “parziale” lettura della Carta costituzionale — valutazioni di politica del diritto su ruolo e funzione del sindacato e degli strumenti di autotutela collettiva nell'ordinamento giuridico italiano.

In ogni caso, le feconde potenzialità di questa dottrina dell'ordinamento intersindacale risulteranno così pregiudicate sul piano applicativo: se, per un verso, verrà garantita quella circolazione di idee indispensabile per un ripensamento critico dei termini entro cui vengono tradizionalmente inquadrati i fenomeni dell'autonomia collettiva (Treu, 1979, *spec.* p. 182 e ss.), per l'altro, mancando uno sbocco applicativo — sul piano giuridico statale — della ricchezza di qualificazioni giuridiche segnalata in sede intersindacale, continuerà a perpetuarsi il senso di disagio e l'insoddisfazione del giurista positivo nei confronti dei prodotti concettuali e delle costruzioni teoriche a sua disposizione (per una valutazione d'insieme, cfr. Rusciano, 1984, *spec.* p. 51 e ss.).

Non per nulla, benché la sistemazione giuridica dell'istituto sia ormai (abbastanza) pacificamente assestata all'interno del diritto comune dei contratti (cfr. da ultima, Sciarra, 1989, p. 62 e *ivi* nota 9. *Contra*: Ichino, 1975, p. 460 e *ivi* nota 12 e p. 483 e ss.; Napolitano, 1981, *spec.* p. 284 e *ivi* nota 702 e p. 330; cfr. anche Pera, 1991, pp. 144-145), le contraddizioni e i nodi non risolti in tema di natura e rilevanza giuridica della fattispecie «contratto collettivo di lavoro» si ripropongono periodicamente all'attenzione della dottrina e della giurisprudenza: non più soltanto sotto il consueto profilo dell'efficacia del contratto collettivo, ma anche, e più incisivamente, ora in tema di concorso e conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, ora in tema di rilevanza giuridica delle nuove tipologie contrattuali emerse nella realtà delle relazioni industriali, ora, infine, in tema di equiparazione funzionale tra contratto collettivo e legge, in una articolata ricostruzione dei rapporti tra le fonti di regolamentazione delle relazioni di lavoro (in tema, per tutti: Ferraro, 1981).

Conseguenza prevedibile di questa *impasse* teorica è stato un atteggiamento dottrinale, già segnalato nel corso degli anni Settanta, di rinuncia alla soluzione dei problemi formali di sistemazione del *contratto collettivo*, per volgere l'attenzione ai profili dinamici della *contrattazione collettiva*; contrattazione collettiva intesa, tuttavia, per lo più come “metodo di sviluppo delle relazioni industriali in un contesto di conflittualità permanente nei rapporti di fabbrica (...) in cui predomina il momento politico-sociologico” (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 266 e p. 267), che come fattispecie giuridicamente riconosciuta dall'ordinamento statale (cfr. difatti Prosperetti U., 1976, p. 47; Tarello, 1976, p. 161; Ghera, 1976, p. 166; Pera, 1974, p. 978). E sarà questo il contesto teorico-culturale sul cui sfondo si svilupperà

la nota teoria della *vincolatività unilaterale del contratto collettivo*, alla stregua della quale solo le associazioni datoriali e/o i datori di lavoro di lavoro sarebbero giuridicamente vincolati dal termine finale apposto al contratto, libere dal canto loro le organizzazioni dei lavoratori di riaprire il conflitto ogniqualvolta mutate condizioni dei rapporti di forza tra le parti o (anche) semplici ragioni di opportunità suggeriscano modifiche radicali o anche soltanto semplici aggiustamenti dell'intesa precedentemente raggiunta (Giugni, 1970, p. 24 e ss.; Id., 1973, p. 14 e ss. e spec. p. 18; Giugni, Mancini, 1972, spec. pp. 331-332. *Contra*, con vari accenti, Mengoni, 1985, ma 1975, p. 276 e ss.; Scognamiglio, 1976, spec. p. 254; Id., 1975, pp. 285-286; Prosperetti U., 1976, p. 53 e ss.; Pera, 1976, p. 129; Suppiej, 1976, spec. p. 141; Simi, 1976, spec. p. 132; Santoro Passarelli G., 1976, p. 170 e ss.; Riva San Severino, 1986, p. 68).

Con lo spostamento dell'angolo visuale della ricerca, all'idea di ordine e di certezza giuridica propria del «contratto» si sostituirà così una concezione dinamico-conflittuale delle relazioni industriali, assunta come valore positivo di una società democratica e pluralista, nella quale la logica del principio generale di rispetto dei patti, vigente in tema di obbligatorietà dei contratti (art. 1372 c.c.), viene piegata alle ragioni del conflitto industriale (Romagnoli, 1971, p. 77): gli stessi aspetti giuridico-formali della risoluzione e del recesso nel contratto collettivo perderanno così rilievo, in quanto espressione di una mentalità classificatoria estranea alla realtà delle relazioni industriali e, dunque, agli equilibri dei rapporti di forza e di potere tra le parti contrattuali nelle fasi di amministrazione del contratto stesso.

Bisognerà tuttavia attendere gli anni Ottanta per vedere i primi tentativi di ricondurre — nell'ambito di un rigoroso discorso precettivo condotto attraverso le norme ed i principi della Costituzione — il fenomeno «statico» contratto collettivo nella logica delle dinamiche di un sistema di contrattazione collettiva intesa, questa volta, come *processo di produzione normativa extrastatuale* dotato di rilevanza giuridica *anche all'interno dell'ordinamento giuridico italiano* (cfr. con diversi accenti: Dell'Olio, 1980; Vardaro, 1984; Liebman, 1986; Bortone, 1992; Scarpelli F., 1993). E sarà solo a partire da questa svolta dottrinale che anche il giurista dello Stato sarà sollecitato ad affrontare i problemi formali di qualificazione e sistemazione del contratto collettivo impiegando, se necessario, in una prospettiva peraltro ancora tutta da verificare sul piano applicativo, strumenti «alternativi» al diritto comune dei contratti, in grado di tradurre in un plausibile discorso prescrittivo gli aspetti socialmente tipici della fattispecie considerata.

2. Posizione del problema.

2.1. I riflessi della sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro sulla determinazione della disciplina applicabile in tema di risoluzione e recesso.

L'insistenza sui risultati poco appaganti cui è pervenuta la dottrina giuslavorista, non solo italiana (cfr. Tiraboschi, 1992, pp. 3-8 e ivi note 3, 5, 7, 11), nella sistemazione giuridica del contratto collettivo di lavoro e, di riflesso, su un complesso dibattito teorico — necessariamente dato, nei suoi passaggi argomentativi, per scontato — non è esercizio di sterile concettualismo: a ben vedere, infatti, è proprio nella ricostruzione della fattispecie che sono contenuti i fondamentali presupposti metodologici per la determinazione della disciplina applicabile in tema di risoluzione e recesso. Per di più, come del resto è facile immaginare, questa ormai più volte denunciata propensione del giurista a scandagliare la realtà delle cose ed impostare i conseguenti «problemi» giuridici sulla base dei tradizionali modelli di ragionamento non è teoricamente neutra, quantomeno se si pone attenzione ai suoi riflessi, ideologici e tecnici, sulla costruzione giuridica di un istituto.

Ora, sui presupposti e sui valori del positivismo giuridico e sulla (presunta) neutralità della scienza giuridica si è a lungo dibattuto, soprattutto in un settore di alta «ingegneria» giuridica e di marcato «vuoto» legislativo come il diritto del lavoro italiano; per di più, qualsiasi considerazione su un argomento tanto controverso potrebbe apparire superflua o parziale, una volta dato per scontato che l'opzione ideologica, la *politica del diritto* per dirla col Giugni (*opp. cit.*), influenza in un modo o nell'altro tutte le costruzioni della dottrina, che, come prodotti della storia e dell'interpretazione, non possono altro che riflettere — magari anche solo per contrasto, in una logica di critica e rovesciamento — i valori dominanti e la mentalità dell'ambiente da cui provengono (Tarello, 1972, ma 1967; Scarpelli U., 1982; D'Antona, 1990). A ben guardare, difatti, l'analisi giuridica è a tal punto predeterminata da una fitta rete di «vincoli ambientali» — metodologici, concettuali e

Efficacia temporale

Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

ideologici —, che il processo di interpretazione del dato normativo, anche quando si tratti di valutare una disposizione “nuova”, si traduce sostanzialmente in un discorso di integrazione-critica-sviluppo delle elaborazioni dogmatiche e degli orientamenti giurisprudenziali preesistenti: le tormentate vicende del diritto sindacale italiano post-corporativo stanno quantomeno a dimostrare che le famose “tre parole” del Legislatore di cui parlava il Kirchmann (1942) non mandano mai al macero intere biblioteche.

In ogni caso, e prima ancora di argomentare sul mancato impiego di eventuali strumenti alternativi, è comunque importante avere ben presente i rischi meno manifesti di questa radicata mentalità conservatrice. Può essere difatti molto utile sottolineare che a questo atteggiamento sistematico-classificatorio si accompagnano automatiche e, dunque, non sempre del tutto consapevoli scelte di politica del diritto; e tenere poi presente che queste, a loro volta, si ripercuotono non solo sulla costruzione giuridica, ma anche sulla disciplina ritenuta applicabile al fatto analizzato, nella logica conseguenza che vuole da una premessa data un effetto condizionato. Un rischio allora c'è, ed è quello che l'utilizzazione di schemi preconfezionati al di là dell'ambito di operatività che gli è proprio comporti “l'applicazione di una determinata disciplina giuridica a ipotesi o fatti che, in base a considerazioni storiche, politiche o finalistiche, sfuggono al «significato» e alla funzione della norma” (Romagnoli, 1963, p. 2); rischio tanto più insinuante se si tiene presente che, una volta date per scontate le premesse, l'operazione di imputazione della disciplina al fenomeno analizzato viene poi presentata come logica — e quindi neutra — applicazione dello schema fattispecie-effetti, quando invece, a ben vedere, il vero problema sta tutto proprio nella costruzione della premessa, della fattispecie.

Come abbiamo visto, il prezzo di questo rischio verrà pagato fino in fondo dalla dottrina giuslavorista italiana: una volta ricondotto il contratto collettivo nel precario contesto della legge comune dei contratti, la tipicità sociale di quello che già la dottrina di inizio secolo aveva visto chiaramente essere un processo dinamico di autonormazione dell'autonomia collettiva verrà risolta, sul piano del diritto positivo, in un astratto ed aprioristico imprigionamento della nuova fattispecie contrattuale nelle strette maglie dello schema del *contratto normativo*. Ma c'è dell'altro. Questo fenomeno di inerzia interpretativa non solo stempera gli aspetti di novità della fattispecie in una poco limpida logica di conservazione delle categorie concettuali, ma permette anche di apprezzare, da un lato, la completezza dell'ordinamento giuridico e di valorizzare, dall'altro, la continuità della normativa nel passaggio da un regime giuridico all'altro, alimentando così più o meno striscianti vischiosità interpretative ed istituzionali. Teorie concetti e discipline, che per ispirazione ideologico-culturale e riconoscimento positivo storicamente appartengono a diversi regimi giuridici, intrecciano così una fitta trama di vincoli interpretativi “della quale, senza consapevolezza critica, l'interprete non ritiene sia plausibile o opportuno volersi liberare” (Castelvetri, 1990, p. 16; Giugni, 1989, ma 1982, spec. pp. 322-323; Rodotà, 1969, p. 11 e ss. e p. 126 e ss.). Questi schemi interpretativi — consolidati in un “significato mediano” che riassume dentro di sé, per via di successive accumulazioni, connotazioni e significati diversi (Castelvetri, 1990, p. 1) — vengono poi rilegittimati sul piano operativo attraverso un “uso” decisamente disinvolto dell'analogia giuridica, fino a fornire in termini di discorso precettivo la disciplina dell'istituto analizzato. Esempio, al riguardo, al di là dei riflessi — notevoli, ma tutto sommato limitati sul piano di una diretta rilevanza prescrittiva — delle stratificazioni “normative” sulle elaborazioni dogmatiche in tema di autonomia collettiva, la ricostruzione del contratto collettivo di diritto comune operata dalla giurisprudenza attraverso l'arbitrario “salvataggio” delle norme del Codice Civile dedicate al contratto collettivo corporativo.

Dovrebbe risultare ormai chiaro che l'individuazione (e la coscienza dell'esistenza) di possibili diversi approcci *giuridici* al fenomeno sociale «contratto collettivo» si presenta come il passaggio logicamente obbligato nell'identificazione del trattamento giuridico effettivamente assegnabile all'istituto. Se, infatti, in mancanza di una specifica determinazione legislativa degli effetti imputabili alla realtà fattuale analizzata, spetta all'interprete ricostruire la disciplina effettivamente applicabile al contratto collettivo di lavoro, appare allora evidente che la distribuzione tra le parti di *diritti, pretese, facoltà, obblighi, responsabilità e immunità* scaturirà automaticamente dalla costruzione in termini giuridici della fattispecie. Nel nostro caso, per esplicitare il ragionamento che verrà sviluppato nelle pagine che seguono, la vigenza temporale del contratto collettivo di lavoro, e segnatamente la disciplina della risoluzione e del recesso, dipenderanno integralmente — nel silenzio della

legge (3) — dalla qualificazione giuridica dell'istituto operata in via interpretativa sulla base dei dati e degli strumenti offerti dall'ordinamento giuridico contemplato nella sua totalità e completezza: a seconda degli strumenti impiegati, in base a più o meno consapevoli giudizi di valore, si registreranno infatti automatiche corrispondenze sul piano degli effetti, profondamente differenziate tra loro in ragione dei distinti giudizi (questa volta non più di valore, ma) ipotetici che scaturiscono dalle norme e dai concetti di volta in volta utilizzati.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

2.2. Indicazioni di metodo e primo approccio all'individuazione della disciplina applicabile.

Presupposto di partenza della nostra indagine rimane comunque l'idea che il contratto collettivo sia un *contratto* in senso tecnico (pur assumendo questo termine, al momento, nella sua indeterminatezza), fonte di obbligazioni per entrambe le parti; e precisamente, quale che sia poi la ricostruzione dell'autonomia negoziale cui si vuole accedere (per una sintesi delle diverse teorie cfr. Gazzoni, 1993, pp. 731-734), un *autoregolamento di interessi* idoneo a realizzare sul piano del diritto dello Stato un vincolo giuridico tra le parti contrapposte, con tutte le conseguenze che ne discendono in ordine alla tutela giurisdizionale in caso di mancato adempimento (4).

La ragione di questa scelta merita di essere esplicitata; a nostro modo di vedere, a fronte dell'insufficienza del diritto civile a spiegare in una cornice di legalità adeguata i fenomeni di autonomia collettiva, il vero problema da risolvere non è tanto quello di "trovare" nuove etichette o soluzioni a tutti i costi originali, col rischio di limitarsi semplicemente a riversare questioni di sostanza in questioni di forma, bensì quello di *verificare se e fino a che punto*

note

(3) A titolo informativo, si può ricordare la previsione della possibilità di denuncia *ante tempus* del contratto collettivo per *sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione* contenuta nei progetti legislativi di attuazione dell'art. 39 della Costituzione. In particolare, in tema di denuncia del contratto collettivo prima della scadenza del termine, il Disegno di Legge Rubinacci (4 dicembre 1951) stabiliva, in caso di opposizione di una delle associazioni sindacali registrate, la necessità della "convalida" giurisdizionale della risoluzione dal contratto; mentre, sotto il profilo della scadenza del contratto collettivo a tempo determinato, stabiliva, in assenza di una denuncia o richiesta di revisione delle parti, l'ultrattività *ex atto amministrativo* del contratto per un periodo di tempo identico a quello originariamente convenuto. Cfr. anche: i) gli artt. 22 e 29 del Progetto Rubinacci (in appendice a Scotto, 1958, p. 181 e ss.), in relazione ai quali si segnalava (Prosperetti U., 1953, p. 62) come la facoltà di revisione anticipata del contratto collettivo costituisce "un esempio di competenza del potere giurisdizionale che, pur essendo molto limitata, è simile a quella che, secondo la Legislazione del 1926, spetta alla Magistratura del lavoro per la revisione dei contratti in corso" di esecuzione; ii) gli artt. 20 e 21 del Progetto Malagodi, in *RDL*, 1958, p. 303 e ss.; iii) gli artt. 23 e 24 del Progetto Roberti, in *RDL*, 1958, p. 289 e ss.; iv) il punto 16 del Parere del CNEL del 1960, in *RGL*, 1960.

Va inoltre aggiunto che, sulla falsariga di quanto sancito rispettivamente nell'ultimo comma dell'art. 2071 c.c. e nell'art. 2074 c.c., la *Relazione* allo Schema per la disciplina dei sindacati e dei contratti collettivi del 1949 (in *DL*, 1949, I, p. 3 e ss., spec. p. 8) stabiliva che: i) "l'art. 15 determina il contenuto obbligatorio del contratto collettivo compresa la durata, attenendosi a quanto dispone l'attuale codice civile"; ii) "il contratto collettivo scaduto continua a produrre i suoi effetti fino a che sia intervenuto un nuovo contratto collettivo. Anche prima della sua scadenza, quando si sia verificato un notevole mutamento dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione, è ammessa la revisione del contratto collettivo a iniziativa di uno dei sindacati registrati". Non è invece prevista la facoltà di denunciare il contratto, anche perché (*Relazione cit.*, p. 8) "la denuncia non potrebbe essere data da una parte del contratto collettivo, parte che, essendo costituita dalla rappresentanza unitaria dei sindacati, non sopravvive alla stipulazione del contratto collettivo".

A parere della dottrina del periodo gli obiettivi perseguiti da tali norme sarebbero dunque i medesimi già individuati dal Legislatore corporativo: da un lato, garantire la continuità della regolamentazione dei rapporti di lavoro evitando "pericolose soluzioni di continuità" (Scorza, 1949, p. 296; De Litala, 1949, p. 175); dall'altro lato, temperare la facoltà di revisione illimitata della disciplina collettiva ovvero, all'opposto, l'impossibilità di revisione del contratto fino alla scadenza del termine, al fine di "non pregiudicare grandemente (...) l'utilità del contratto collettivo" (Santoro Passarelli F., 1949, p. 278).

Sempre al di là del diritto vigente v. la disciplina della vigenza temporale del contratto contenuta nel progetto di legge sulla contrattazione collettiva di lavoro di diritto comune elaborato da Pera, in *MGL*, 1986, p. 683 (punti 5, 6, 7), e *Id.*, 1991, p. 135.

Per una ricognizione della situazione normativa di altri Paesi in tema di vigenza nel tempo del contratto collettivo si può consultare Tiraboschi, 1992, pp. 28-29, nota 61, e pp. 75-85.

(4) Con questa scelta ricostruttiva della fattispecie negoziale "contratto collettivo di lavoro" si intende espressamente ribadire — in una linea di pensiero in chiara controtendenza rispetto alle più recenti raffigurazioni in chiave *ontologica* dell'ordinamento intersindacale, e pertanto in piena adesione al valore *esclusivamente metodologico* dell'ipotesi pluriordinamentale, così come originariamente elaborata da Gino Giugni in riferimento al diritto sindacale italiano (*opp. cit.*) — che, dal punto di vista *interno* all'ordinamento giuridico dello Stato, il *contratto* non può essere valutato (anche, o esclusivamente) alla stregua di un ordinamento a sé stante, quale fonte originaria di produzione di regole giuridiche disciplinata in via esclusiva dal regolamento negoziale posto dai soggetti contraenti.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

siano operanti anche per il contratto collettivo tutte quelle norme e quegli schemi concettuali che vengono solitamente utilizzati, alla stregua del diritto comune dei contratti, nell'impostare i problemi di rilevanza giuridica ed efficacia temporale dell'accordo tra due o più soggetti (cfr. Barcellona, 1973, p. 220 e ss. e p. 249 e ss.).

A ben guardare, difatti, solo una volta spostato il problema dal piano della logica consequenzialità tra fattispecie ed effetti, che vuole, una volta qualificato il contratto collettivo come contratto di «diritto comune», l'automatica applicazione delle disposizioni sui contratti in generale in tema di efficacia e durata del contratto (cfr. artt. 1372-1373 c.c.; artt. 1453 e ss. c.c.), a quello dell'*adeguatezza* o meno di certe operazioni interpretative, si potrà poi apprezzare, in stretta aderenza al dettato costituzionale, la necessità o anche solo l'opportunità di forgiare strumenti "alternativi" in grado di tradurre in un plausibile discorso prescrittivo gli aspetti socialmente caratterizzanti della fattispecie considerata. Mentre, per altro verso, non si può poi trascurare la circostanza che proprio i procedimenti logici (ed analogici) predisposti dall'ordinamento al fine di consentire l'inquadramento di fenomeni negoziali nuovi o, comunque, non direttamente disciplinati dalla legge (art. 1322 c.c.) si fondano su un giudizio (preliminare) di *idoneità* (o, ancora una volta, di *adeguatezza*) dello strumento individuato dall'autonomia privata a soddisfare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico e, dunque, a realizzare la nascita di un vincolo giuridico. Va peraltro precisato che, dietro questa scelta di metodo, indubbiamente sensibile alle sollecitazioni offerte dallo studio della realtà sindacale, non si può semplicisticamente ravvisare, come pure è stato sostenuto, la "pretesa di risolvere tutte le antinomie del sistema di relazioni industriali all'interno del cd. «ordinamento sindacale»" (Tursi, 1993, p. 47); semmai, e più correttamente, la ferma negazione che nella disciplina dei fenomeni negoziali il diritto positivo dello Stato possa esaurirsi e riassumersi nel solo diritto comune dei contratti e delle obbligazioni. Non può essere difatti seriamente posto in discussione — neppure dai più radicali assertori dal monismo ordinamentale — questo elementare principio: in un ordinamento come il nostro, caratterizzato da una Costituzione rigida, il Codice Civile *deve essere* necessariamente letto, interpretato ed integrato alla luce dei valori e dei precetti costituzionali (da ultimo, cfr. Scarpelli F., 1993). Precisazione quest'ultima per niente superflua, solo se si considera che proprio una recente dottrina impegnata nello studio dei rapporti tra contratto collettivo e recesso *ad nutum* (Tursi, 1993), forse prigioniera di talune astrazioni concettuali della teoria del negozio giuridico, pare a più riprese dimenticare il fondamentale criterio di gerarchia delle fonti, trascurando quantomeno di verificare l'incidenza del riconoscimento costituzionale della attività sindacale e del diritto di sciopero sui fenomeni di autonomia privata collettiva e, soprattutto, sui rapporti giuridici che da essi scaturiscono.

Né varrebbe molto osservare, in proposito, che "la «precomprensione» del giudice che interpreta fenomeni di autonomia collettiva trova il suo momento di verifica normativa nell'ordinamento che egli è tenuto ad applicare, ossia quello statale", per poter poi sostenere la *automatica* applicazione delle "regole di diritto privato che disciplinano nel nostro ordinamento i contratti, a meno che non si voglia negare la stessa natura contrattuale dell'accordo collettivo" (Tursi, 1993, pp. 49-50). Così argomentando, non solo si cade ancora una volta nel grave equivoco di circoscrivere arbitrariamente il diritto statale negli stretti confini del diritto privato, dimenticandosi delle fondamentali indicazioni provenienti dal dettato costituzionale; più ancora, difatti, a questa dottrina è agevole replicare anche muovendosi sul piano della semplice ermeneutica contrattuale, e precisamente ricordando che la fase della costruzione della struttura giuridica del «contratto collettivo», così come di ogni altra fattispecie negoziale (tipica o atipica che sia), va rigorosamente tenuta distinta dalla valutazione dei rapporti giuridici (e degli effetti) che scaturiscono dal contratto stesso (cfr. Scognamiglio, 1959, p. 274 e ss. e p. 333 e ss.; Id., 1954, p. 331 e ss.; Flammia, 1955, c. 247 e ss.; Id., 1963, p. 8). Come detto, nessuno nega che il contratto collettivo di lavoro sia a tutti gli effetti un contratto; così come nessuno nega che il diritto civile resti sicuramente la fonte cardine di disciplina di questa fattispecie negoziale. Tuttavia, in ragione del riconoscimento costituzionale dell'attività sindacale e dello strumento dell'autotutela collettiva (sciopero), e alla luce del complessivo ambiente socio-economico in cui il singolo regolamento contrattuale di volta in volta si inserisce, può verificarsi che determinate regole del diritto comune possano non trovare applicazione, rimanere "paralizzate" o anche, più semplicemente, risultare del tutto irrilevanti nell'ambito del nostro ordinamento giuridico così come complessivamente considerato. Senza con questo inficiare alla stregua del diritto positivo la ricostruzione in termini civilistici della *struttura* di quello che è e

rimane un negozio giuridico; e soprattutto, senza giungere a ritenere che, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico, il contratto collettivo debba essere configurato come una fonte normativa non negoziale eteronoma.

Il problema dell'inquadramento della risoluzione e del recesso negli atti di autonomia privata collettiva non può allora consistere in una ricerca diretta ad argomentare in via generale e astratta la *sussumibilità* o meno del contratto collettivo negli schemi del diritto comune dei contratti ovvero, come fa parte della nostra giurisprudenza, clausola per clausola o istituto per istituto, anche solo la *riconcucibilità*, in chiave tipologica, delle diverse fattispecie negoziali ad una figura astratta di contratto collettivo, che trova la sua disciplina in alcune delle norme del Codice dedicate al contratto collettivo corporativo (nel nostro caso, nell'art. 2074). Il percorso argomentativo sarà invece capovolto. Non, dunque, sussunzione nella (o approssimazione — in chiave tipologica — alla) norma della fattispecie contrattuale, ma determinazione delle norme realmente applicabili al contratto collettivo mediante un *rapporto dialettico* tra tutti i dati normativi disponibili (Codice, Costituzione, leggi speciali, orientamenti giurisprudenziali: *ratio* complessiva del diritto del lavoro e ordinamento giuridico nella sua totalità) e la funzione socio-economica delle diverse tipologie contrattuali, così come si presentano nella prassi delle relazioni industriali (qualificazioni provenienti dall'ordinamento intersindacale, volontà dei soggetti collettivi, cornice delle circostanze concrete e comportamento complessivo reciprocamente tenuto dai contraenti: valutazione *tipica* del contenuto del rapporto e della fattispecie negoziale nella realtà delle relazioni industriali).

In base a questo criterio interpretativo, si mostra allora necessario rinunciare ad una preventiva definizione concettuale del contratto collettivo e delle norme ad esso applicabili: "il significato di un'enunciazione normativa, cioè la norma, non è precostituito al, ma prodotto dal, processo interpretativo" (Tarello, 1966, p. 357) (5).

Beninteso: la ricerca di una nozione astratta di contratto collettivo — quale che essa sia, purché rappresenti un ragionevole strumento conoscitivo della sua struttura e delle sue funzioni — non è tanto un'operazione sbagliata, almeno in un sistema chiuso e ordinato per concetti come quello del Codice, quanto inutile, perché "trascura la premessa maggiore, l'analisi di ciò che rappresenta il contratto collettivo nella realtà sociale, nella realtà delle relazioni industriali" (Giugni, 1976, p. 147). L'analisi del materiale contrattuale mostra, in effetti, l'esistenza di una pluralità di clausole nei contratti collettivi irriducibili ad un'unica funzione o causa in senso tecnico (6): il che pare già sufficiente a superare il problema —

Efficacia temporale

Michele Tiraboschi

note

(5) A scanso di equivoci, pare opportuno chiarire che qui non si vuole prendere posizione a favore del *metodo tipologico* di qualificazione del contratto, svalutando così il tradizionale *metodo di sussunzione sillogistica*; più semplicemente, si ritiene doveroso prendere atto della necessità metodologica di conciliare i due procedimenti, attraverso la valorizzazione del metodo tipologico nel "momento valutativo inerente alle operazioni preliminari di ricerca dei termini della sussunzione" (così, superando con argomentazioni più che convincenti una contrapposizione teorica che pareva inconciliabile, Mengoni, 1986, p. 5 e ss.). A nostro parere, sia che si utilizzi un giudizio di perfetta identità sia che si proceda per approssimazione, quello che veramente è decisivo per la corretta impostazione del problema è la costruzione delle *premesse*: l'interpretazione del dato normativo e la ricostruzione del materiale contrattuale. Per ulteriori chiarimenti e riferimenti bibliografici si può consultare Tiraboschi, 1993, p. 31 e ss.

(6) Sulla scorta di una tradizionale bipartizione mutuata dalla dottrina tedesca (ma sul punto cfr. le opportune precisazioni di Vardaro, 1984, p. 5 nota 13 e p. 15 nota 47) si tende ad operare una schematica distinzione tra clausole normative e clausole obbligatorie, rispettivamente riconducibili alla c.d. *parte normativa* ed alla c.d. *parte obbligatoria* del contratto collettivo. La realtà contrattuale mostra, invero, l'esistenza di una pluralità di clausole miste o atipiche o *sui generis*, che solo approssimativamente possono essere ricondotte ai modelli astratti sopra indicati, tanto che la distinzione tra le due parti del contratto collettivo, ben delineata in astratto, sfuma poi secondo linee via via più sottili nella pratica (emblematiche, in tal senso, sono le clausole sui diritti di informazione). Del resto, le stesse clausole che concernono l'inizio, la durata e l'estinzione del contratto collettivo (e che rientrano nell'oggetto di questo studio) sono difficilmente riconducibili alla sola parte normativa o alla sola parte obbligatoria del contratto collettivo, mentre discutibile è l'opinione, espressa anche dalla Cassazione (sentenza 10 febbraio 1971 n. 357, in *FI*, 1971, I, c. 887 e ss.), che le cosiddette clausole di tregua sindacale rientrino nella parte normativa del contratto collettivo, in modo da vincolare non solo il sindacato, ma anche i singoli prestatori di lavoro. Al di là di questa precisazione, è importante sottolineare che la dottrina ha tendenzialmente cercato di ricostruire le clausole obbligatorie o convenzionali in un nesso di *strumentalità* con la parte normativa (così, con diversi accenti Grasselli, 1974, p. 22 e ss., p. 60 e ss. e p. 129 e ss.; Balletti, 1963, p. 348, Tursi, 1993, p. 62). Il fatto — in verità — non stupisce: *in questo modo ci si assicura la possibilità di pervenire, attraverso una successiva costruzione unitaria della causa-funzione (normativa), all'affermazione di una tipicità astratta e, persino, di una tipicità giuridica del contratto collettivo*. Questo non toglie, tuttavia, la scorrettezza di una simile operazione ricostruttiva; e, difatti, superato l'asserito nesso di strumentalità delle clausole convenzionali rispetto a quelle

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

peraltro decisamente controverso nella dottrina civilistica — della possibilità di individuare la disciplina del contratto attraverso una qualificazione orientata in senso causale-funzionale (così invece: Santoro Passarelli F., 1961, ma 1958, p. 245 e ss.; Persiani, 1972, p. 188; Grasselli, 1974; Tursi, 1993). Tanto più che la stessa legittimità del presupposto concettuale di una simile operazione interpretativa, imperniata attorno all'individuazione di una aprioristica ed astratta *causa-funzione* del negozio giuridico, è tutt'altro che scontata nella dottrina civilistica, che difatti nega la validità della tradizionale assimilazione — invero ancora frequente nella nostra giurisprudenza e, soprattutto, acriticamente adottata dalla dottrina giuslavorista — della causa alla funzione economico sociale del negozio, fino a giungere a sostenere la peculiarità dell'elemento causale di ogni concreta figura negoziale (Ferri G.B., 1966, p. 2, pp. 252-254, p. 345 e ss.; Gorla, 1955, pp. 206-207; p. 503; De Nova, 1974, p. 59 e ss. e spec. p. 62 e ss.; Sacco, 1982, pp. 315-320; Gazzoni, 1993, pp. 761-773. *Contra*: Betti, 1954, pp. 181-196).

Non va difatti trascurato che con questa scelta metodologica di assimilare la causa del contratto alla sua funzione socialmente tipica, si finisce inconsapevolmente per perpetrare quella nociva (ed equivoca) tendenza, ben evidenziata da G.B. Ferri, ad assorbire i problemi del «tipo» contrattuale, e cioè quelli della *qualificazione* di una struttura negoziale (anche) in ragione della sua *funzione astratta*, in quelli della «causa», circoscritti invece alla ricerca della ragione giustificativa ovvero alla verifica della *liceità* del *singolo* contratto, confondendo così due problemi giuridici che sono e devono restare necessariamente distinti: l'oggettiva idoneità dello schema negoziale a realizzare interessi (*funzioni*) meritevoli di tutela rileva, difatti, nel giudizio astratto di ammissibilità di una struttura negoziale nuova (non appartenente ai tipi aventi una disciplina particolare); ma non dice ancora nulla per quanto riguarda la causa, che difatti, in quanto requisito del singolo contratto (art. 1325, n. 2 c.c.), deve essere analizzata in concreto, in ragione del complessivo assetto di interessi realizzato dalle parti, e non già in funzione della struttura negoziale tipica consolidatasi nella prassi degli affari. In definitiva, il concetto di funzione economico-sociale serve unicamente a determinare quali sono gli elementi tipici di un contratto e, dunque, a risolvere semplicemente i problemi di “inquadramento o classificazione di un caso concreto fra i tipi usuali, *al fine di determinare le norme* ad esso applicabili direttamente o per analogia” (Gorla, 1955, pp. 206-207; cui *adde* Gazzoni, 1978, p. 933 e ss.; Id. 1993, pp. 762-765, p. 771).

Un'ulteriore considerazione, in proposito, è degna di nota, a conferma della propensione (del giudice in questo caso) a qualificare i fenomeni sociali nuovi utilizzando schemi già noti e sperimentati: l'operazione giurisprudenziale di ricostruzione della disciplina del contratto collettivo in chiave causale-funzionale pare difatti ben inserirsi in quella tendenza alla tipizzazione argomentata dalla dottrina civilistica a proposito delle tecniche giurisprudenziali di qualificazione delle fattispecie contrattuali nuove o *sui generis* (Sacco, 1982, pp. 440-444, e già De Nova, 1974, p. 3 e ss.). Come è ben noto, il contratto collettivo è formalmente qualificato come contratto *atipico*, perché (sebbene ampiamente *nominato* dal Legislatore) non è dotato di una disciplina particolare; e, dunque, viene ricondotto nell'ordinamento giuridico attraverso gli artt. 1322, secondo comma, e 1323 del Codice Civile. La *tipizzazione* — intesa come riconduzione pura e semplice del contratto ad un *genus* codificato, al di là delle peculiarità o degli elementi di novità o atipicità del singolo caso concreto — avviene però subito dopo, quando si procede al recupero delle norme del Libro V sul contratto collettivo corporativo: non si opera certo la sussunzione in un «tipo» legale «contratto collettivo corporativo» (7), ma — indubbiamente — l'applicazione di tratti

note

normative (Persiani, 1972, p. 188; Liebman, 1986, pp. 150-151) si agevola la comprensione del fatto che il contratto collettivo ha più di una funzione e, dunque, una “pluralità di cause in senso giuridico” (Giugni, 1976, p. 147). O meglio, una volta negata l'assimilazione della causa alla funzione tipica del contratto, si deve riconoscere che esistono diverse tipologie di contratto collettivo.

(7) Operazione peraltro tecnicamente improponibile: nonostante il linguaggio utilizzato dal Legislatore (parti contraenti, nullità o annullabilità del contratto collettivo, etc.) e nonostante il richiamo *ex art.* 60 del regolamento n. 1130/1926 al diritto comune dei contratti per risolvere le questioni non disciplinate dal Legislatore, nell'impianto codicistico del 1942 il contratto collettivo di lavoro (artt. 2067 e ss.), in quanto norma corporativa (art. 5 Preleggi), è fonte del diritto (art. 1 Preleggi) e non “tipo” contrattuale, tanto che è pure previsto il ricorso in Cassazione per “violazione o falsa applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi” (art. 454 c.p.c.). Cfr. Carullo, 1942, p. 61 e p. 65; Guidi, 1928, p. 184 e ss., nonché Vardaro, 1983, p. 753, secondo il quale il contratto collettivo corporativo maschera “dietro la dualità (solo giuridica) delle parti l'unilateralità della legge”. V. tuttavia Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1987, p. 242, che parlano del contratto collettivo corporativo come contratto tipico, in quanto oggetto di specifica disciplina legale.

della disciplina del contratto collettivo corporativo al contratto collettivo di «diritto comune» viene realizzata attraverso un giudizio — sbagliato, prima ancora che tecnicamente discutibile — di approssimazione o sufficiente conformità, che postula l'esistenza di una *tipicità* «astratta» del contratto collettivo quale contratto con *funzione* (causa) normativa. Inutili le citazioni, tanto tale giurisprudenza è nota, anche se non è mai ben chiaro, sempre ammesso che vi sia, il presupposto concettuale da cui procede. Pare dunque confermato non soltanto che «il contratto atipico, cui applicare le sole regole generali contenute negli artt. 1321-1469 del Codice Civile, non ha mai fatto apparizione in un ufficio giudiziario!» (8), ma anche quella sorta di «finalismo di valutazione orientata teleologicamente più che sillogisticamente nella qualificazione del contratto» (Sacco, 1982, rispettivamente p. 440 e p. 443; cfr. anche Gazzoni, 1993, p. 769), per cui la fattispecie è ricostruita in funzione degli effetti giuridici voluti; nel nostro caso, in funzione dell'inderogabilità del contratto collettivo. Semmai, pare opportuno segnalare come simili operazioni di *tipizzazione*, basate su una (presunta) tipicità astratta del contratto collettivo, sono frequenti anche nella dottrina giuslavorista e vengono condotte ora sulla base delle norme del Libro V del Codice Civile (Assanti, 1967, spec. p. 73 e ss.; Id., 1981, p. 108), ora sull'abbondante legislazione che si riferisce ai contratti collettivi di diritto comune (Grasselli, 1974, p. 29 e ss. e p. 60 e ss.; Pera, 1991, p. 144 e ss.), ora sul presupposto del riconoscimento dell'inderogabilità del contratto collettivo contenuto nell'art. 2113 c.c., come novellato dalla Legge n. 533/1973 (Riva Sanseverino, 1982 p. 251 e ss.), ora su un vero e proprio ricorso all'analogia giuridica (Ghera, 1968, p. 168 e ss., Balletti, 1963, p. 339 e ss. e p. 348 e ss.), ora, infine, sulla (presunta) identità concettuale tra la funzione ultima del contratto collettivo e la sua causa giuridica (Tursi, 1993, p. 54, pp. 57-62).

L'equivoco è evidente, e sta nel costruire — il più delle volte sul filo di una discutibilissima analogia tra contratto collettivo corporativo e contratto collettivo di diritto comune — una aprioristica e astratta causa-funzione (economico-sociale) del contratto collettivo, comune a tutti i contratti collettivi e, dunque, valida sempre e in ogni ordinamento giuridico: la funzione di fissare la disciplina dei rapporti individuali di lavoro ovvero la funzione di tutela degli interessi dei lavoratori coalizzati o, anche, la funzione di controllo del mercato del lavoro. Quando invece la realtà delle relazioni industriali sta a dimostrare che la funzione del contratto collettivo non si articola attorno ad un unico schema tipicamente preconstituito, ma si atteggia in varie guise in ragione delle clausole e dei contenuti predisposti di volta in volta dai soggetti stipulanti.

La conseguenza è altrettanto incongruente, e consiste, in termini di discorso prescrittivo, nella pretesa di determinare la disciplina concretamente applicabile all'istituto attraverso il recupero, condotto sulla base di questa «descrittiva» tipicità astratta del contratto collettivo, ora delle norme del Codice dedicate al contratto collettivo corporativo ora delle norme sui contratti ad esecuzione differita o periodica. Quando invece è ormai dimostrata l'inattitudine qualificatoria del criterio causale ad individuare il trattamento giuridico concretamente applicabile alla fattispecie, rilevando semmai nel momento della valutazione della liceità o dell'illiceità del negozio (Ferri G.B., 1966, p. 127 e ss. p. 370 e ss.; Costanza, 1981, pp. 189-190; Gazzoni, 1993, pp. 763-769). Né varrebbe poi molto argomentare, sotto altro profilo, ma sempre ai fini della determinazione degli effetti concretamente imputabili alla fattispecie, di una «tipicità sociale» del contratto collettivo, data la altrettanto scarsa pregnanza qualificatoria del concetto, risultando in definitiva una mera «descrizione, senza pratiche conseguenze sul piano della disciplina, di un fenomeno che — è superfluo ribadirlo — a nessuno verrebbe in mente di qualificare come socialmente non apprezzabile», ed in quanto tale è pacificamente riconosciuto meritevole di tutela *ex art.* 1322 c.c., anche in assenza di una disciplina *ad hoc* (Gramiccia, 1987, p. 680, e già Pergolesi, 1947, pp. 66-68). A ben vedere, poi, questa tipicità astratta del contratto collettivo come contratto normativo, storicamente costruita attorno dalla figura condizionante ed assorbente del contratto

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(8) La dottrina civilistica è solita attribuire scarsa importanza pratica al contratto atipico, relegandolo al più nell'ambito di quei comportamenti ancora socialmente non generalizzati, «quei comportamenti che, dal punto di vista della tipicità, sono stati qualificati da una certa dottrina come *immaturi*» (così, per tutti: Gazzoni, 1993, p. 763). La vastissima diffusione nella prassi degli affari dei contratti collettivi di diritto comune testimonia invece il contrario, al punto che pare ormai ineludibile — e proprio a partire da chi ha giustamente evidenziato i limiti e gli equivoci sottesi alla tendenza giurisprudenziale verso la tipizzazione — un ripensamento dei confini dell'atipicità. Ingiustificato è, in ogni caso, il silenzio della dottrina (tanto civilistica che giuslavorista) su un punto così tanto controverso quanto imprescindibile nella ricostruzione della giuridicità dei vincoli contrattuali e, più in generale, dei rapporti esistenti tra ordinamento giuridico e autonomia privata.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

collettivo nazionale di categoria, non solo non dà conto della effettiva funzione economico-sociale dell'istituto, che, nella complessa esperienza contrattuale odierna, quale è desumibile dal concreto atteggiarsi dei diversi soggetti negoziali al momento della stipulazione, di volta in volta si specifica in *normativa, obbligatoria, gestionale, istituzionale, compositiva*, etc. (Giugni, 1991, p. 147; cfr. anche Cassazione 22 maggio 1987 n. 4658, in *OGL*, 1987, p. 573 e ss.), ma anche e soprattutto trascura due dati ormai imprescindibili nello studio del contratto collettivo: 1) le molteplici tipologie contrattuali emerse dalla prassi delle relazioni industriali; 2) le diverse e mutevoli valenze normative che il contratto collettivo stesso assume o, quantomeno, pare assumere oggi — nel periodo di passaggio dal “garantismo” individuale al “controllo sindacale” — nell’ordinamento giuridico italiano.

Spostato l’angolo di osservazione giuridica (cfr. l’art. 1322 c.c.) da una astratta sistematica classificatoria, tutta incentrata attorno ad un’omnicomprensiva fattispecie «contratto collettivo di lavoro», verso un approccio relativistico-problematico alle dinamiche della autonomia privata collettiva, i recenti contributi allo studio del contratto collettivo di lavoro forniscono difatti l’immagine di una realtà contrattuale assai eterogenea e complessa: difficilmente razionalizzabile nel quadro di una configurazione unitaria del contratto collettivo e variamente diversificata per soggetti negoziali, contenuti, causa, oggetto/i, funzione/i, efficacia e rilevanza giuridica. Si pensi, pur senza entrare nel merito di un argomento decisamente accidentato, alle differenze sempre più marcate tra «contratto nazionale di categoria» e «contratto aziendale», che inducono a riconoscere nella autonomia tecnica e funzionale di quest’ultimo una fattispecie del tutto peculiare di contratto collettivo (Ferraro, 1981, p. 147 e ss., pp. 154-155 e ss.; Rusciano, 1984, p. 121 e ss.), ovvero ai “prodotti” contrattuali della cosiddetta «negoziante triangolare» tra parti sociali e Governo, che pongono quantomeno il dubbio se il contratto collettivo rimanga un accordo privato o non diventi piuttosto vera e propria legge (cfr. Wedderburn of Chalton, Sciarra, 1989, p. 45 e ss.; sul punto v. *infra* nota 15). E ancora, si pensi a tutta quella serie di provvedimenti legislativi di valorizzazione (rinvio al, o recezione) del contratto collettivo che ruotano attorno alla figura del «sindacato maggiormente rappresentativo»; o anche alla problematica sistemazione giuridica degli accordi collettivi in tema di rientro dalla Cassa integrazione guadagni o relativi all’introduzione di nuove tecnologie; o, infine, alle diverse tipologie di accordi collaborativi e concessivi. E gli esempi potrebbero ancora continuare.

Ora, indubbiamente, è alla “teoria generale” del contratto collettivo che spetta una più approfondita riflessione sul “se il contratto di diritto privato rappresenti ancora ed effettivamente la categoria di inquadramento formale di tutte le tipologie di contratti collettivi (...) o non costituisca ormai solo una categoria parziale” (Vardaro, 1984, pp. 17-18 e pp. 127-128); così come sul se, una volta preso atto dell’impossibilità di riguardare il contratto collettivo come fattispecie giuridica unitaria, “il necessario punto di riferimento unificante per dare una corretta valutazione della singola fattispecie concreta” possa essere allora individuato, come a noi pare, all’interno del processo di contrattazione collettiva quale “vera fonte di giuridicità dell’intero fenomeno” (Liebman, 1986, p. 152). È però altrettanto indubitabile che uno studio volto all’individuazione della disciplina concretamente applicabile al contratto collettivo non possa non tener conto di questa diversificazione strutturale e funzionale delle tipologie contrattuali ormai acquisita, seppure in termini problematici, al dibattito giussindacale. Prospettiva, questa, che inevitabilmente suggerisce di adottare, quando necessario, un’approccio tendenzialmente differenziato quantomeno tra contratto collettivo nazionale e contratto collettivo aziendale. A ben vedere, poi, ulteriori distinzioni potrebbero essere adottate in relazione alle svariate ipotesi contrattuali emerse nella pratica contrattuale. Quello che tuttavia è importante precisare, anche a conferma delle premesse di metodo fissate in precedenza, è che sembra non solo opportuno ma, a questo punto, anche doveroso da un punto di vista rigorosamente metodologico escludere l’applicazione di criteri interpretativi astratti e predeterminati nell’individuazione della disciplina applicabile in tema di risoluzione e recesso, stante l’impossibilità di individuare, sempre e necessariamente, un criterio giuridico unitario a cui ricondurre una proteiforme tipologia contrattuale che si presenta, sia nella realtà intersindacale sia nella realtà dell’ordinamento giuridico italiano, profondamente differenziata in ragione del substrato giuridico-ambientale in cui si colloca, trova fondamento e legittimazione.

Beninteso: non si tratta di rinunciare ad un sia pur minimo intento sistematico-ricostruttivo, che è poi il vero compito dell’interprete, per rimettere alla esclusiva “sensibilità” del giudice la determinazione della disciplina di volta in volta applicabile ai diversi tipi di contratto collettivo emersi nella prassi delle relazioni industriali, ma solo prendere atto che la

costruzione della premessa maggiore del ragionamento non può poggiare sull'impalcatura teorica del solo contratto collettivo nazionale ovvero del solo contratto normativo, bensì deve articolarsi attorno alle differenti tipologie contrattuali così come di volta in volta si caratterizzano — anche in termini di diritto positivo — all'interno del processo di contrattazione collettiva cui appartengono. Di modo che sul piano applicativo, e a meno che non si voglia sostituire una determinazione *aprioristica* della fattispecie con un'altrettanto aprioristica individuazione della disciplina applicabile, si potrà fornire solamente un quadro parziale di riferimento normativo — riferibile ora indiscriminatamente a tutte le tipologie contrattuali ora tendenzialmente al solo contratto nazionale ora, infine, tendenzialmente al solo contratto aziendale —, che dovrà essere necessariamente integrato dal necessario raffronto colle specificità — sociali, ma anche giuridiche — dei *singoli casi concreti* che emergono nella quotidiana opera di applicazione del diritto. In definitiva: la disciplina concretamente utilizzabile per risolvere i problemi della risoluzione e del recesso nel contratto collettivo sarà allora quella che risulterà soltanto a conclusione del circolo ermeneutico instaurato di volta in volta, in un continuo rimando, tra premessa maggiore e premessa minore.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

3. Il quadro di riferimento normativo.

3.1. Normativa corporativa, diritto comune dei contratti e risoluzione del contratto collettivo di lavoro per inadempimento, per impossibilità sopravvenuta e per eccessiva onerosità.

A questo punto è opportuno sgombrare il campo dell'indagine dagli equivoci che possono ingenerarsi col richiamo alle norme del Libro V del Codice Civile.

In epoca corporativa il R.D. n. 1130/1926 di attuazione della L. n. 563/1926, intitolata alla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro, stabiliva, in caso di notevole sopravvenuta modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione, la possibilità di adire la (Corte d'Appello in funzione di) Magistratura del lavoro per la formulazione di nuove condizioni di lavoro anche prima della scadenza del contratto collettivo (art. 71); notevole mutamento dello stato di fatto da accertare caso per caso ed in aderenza al fondamentale criterio dell'interesse nazionale e della produzione (dichiarazione IV della Carta del lavoro del 21 aprile 1927), che poteva anche determinare, su richiesta della parte interessata o del P.M., la revisione giudiziale del contratto con "sentenza collettiva", costitutiva di nuove condizioni di lavoro (*ex artt. 13 e 71*) anche prima della scadenza del termine in essa indicato (art. 89).

L'evoluzione della disciplina convenzionale non era dunque affidata all'istituto della risoluzione (*volontaria*, in quanto l'ordinamento corporativo non contemplava, sino al Codice del 1942, una forma generale di risoluzione per eccessiva onerosità), che avrebbe interrotto il rapporto contrattuale, ma ad un procedimento *ad hoc*. L'art. 71 del R.D. n. 1130/1926, in particolare, stabilendo che "l'azione per la formulazione di nuove condizioni di lavoro è ammessa anche quando sia intervenuto il contratto collettivo, e anche prima della scadenza del termine in questo stabilito per la sua durata, purché si sia verificato un notevole mutamento dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione", apriva così la strada alla soluzione giudiziale non soltanto delle controversie *giuridiche*, relative all'applicazione e interpretazione delle disposizioni contenute nei contratti collettivi, ma anche delle controversie *economiche*, che comportano un'attività non semplicemente dichiarativa quanto pure creativa di diritto, pronunciando sentenza che sostituisce il contratto collettivo (Carullo, 1942, pp. 81-87).

Inoltre, al medesimo scopo di assicurare una vigenza costante della disciplina collettiva, quale fonte normativa generale e astratta che esplica i suoi effetti sui contratti individuali di lavoro, non solo era esclusa la risoluzione del contratto collettivo per eccessiva onerosità, ma anche quella per inadempimento: l'associazione sindacale che avesse subito danni in seguito all'inadempimento della controparte non poteva agire in giudizio per la risoluzione del contratto, ma poteva ottenere esclusivamente un risarcimento dei danni *ex art. 55* delle norme di attuazione della Legge del 1926. Ai sensi di quest'ultimo articolo, le associazioni firmatarie del contratto collettivo rispondevano dei danni cagionati dall'inadempimento degli obblighi assunti in proprio (primo comma), nonché dell'inadempimento del contratto collettivo da parte di coloro che vi erano vincolati, soci e non soci, ma solo se avessero omesso di fare quanto fosse in loro potere per ottenerne l'osservanza (secondo comma). Era inoltre previsto che, nel caso di espressa assunzione di garanzia dell'esecuzione del contratto

Efficacia temporale
 Michele Tiraboschi

stesso, l'associazione stipulante rispondesse in proprio dell'inadempimento di coloro che vi erano vincolati, quale fideiussore solidale (terzo comma). A queste sanzioni di matrice civilistica si accompagnava poi una responsabilità di tipo politico-amministrativo verso lo Stato, che si traduceva in pene precisate dagli artt. 7 e 8 reg. 1926, che potevano condurre, nei casi più gravi (art. 9 reg. 1926), anche alla revoca del riconoscimento dell'associazione (Zanobini, 1940, pp. 330-331; Pergolesi, 1934, pp. 257-262).

Accanto a questa normativa, il Legislatore corporativo, stabilito che il contratto collettivo "deve contenere la determinazione della sua durata" (art. 2071 c.c. e, precedentemente, art. 10 L. 1926), ne disciplinava poi espressamente (art. 2073 c.c. e, precedentemente, art. 53 reg. 1926, modificato dall'art. 1 L. 1934 n. 150) la denuncia, prevedendo, inoltre, fino a che non fosse intervenuto un nuovo regolamento collettivo, l'ultrattività del contratto collettivo stesso (art. 2074 c.c. e, precedentemente, art. 3 L. 1934 n. 150), in ragione della inammissibilità di un eventuale "vuoto normativo", stante la innegabile funzione di diritto pubblico assunta da quella che è stata definita da più parti una vera e propria legge della «categoria» professionale: una forma di eterocomando, che si differenzia dalla legge soltanto per il fatto di essere stata posta in essere non dall'organismo superiore-Stato, ma dall'organismo inferiore-Sindacato (Guidi, 1928, p. 184 e ss.; Zanobini, 1940, p. 328. Cfr. anche Coniglio, 1932, pp. 262-263; Pergolesi, 1934, p. 202 e ss.; Carullo, 1942, p. 81 e ss. e p. 115 e ss.).

Come è ben noto, tutte queste disposizioni sono da ritenersi implicitamente abrogate per l'avvenuta soppressione degli organi corporativi centrali (R.D.L. n. 721/1943) e delle organizzazioni sindacali fasciste (D.Lg.Lgt. n. 369/1944). Vi fu, in realtà, un tentativo di recuperare l'art. 2074 c.c. in relazione al vuoto normativo determinato dalla *disdetta* (9) della Confindustria dell'Accordo interconfederale del 25 gennaio 1975 sulla scala mobile (Persiani, 1982, p. 554 e ss.). Anche questa dottrina, tuttavia, conformandosi all'opinione dominante, ritiene oggi in contrasto col principio costituzionale della libertà sindacale — comprensivamente inteso come di attività sindacale — l'applicazione dell'art. 2074 ai contratti collettivi di diritto comune (Persiani, 1986, p. 71; cfr. Cessari, 1950, p. 847 e ss.; Treu, 1965, p. 360; Pera, 1983, c. 18 ss.; Riva Sanseverino, 1986, p. 110 e ss. Isolata la posizione della Assanti, 1981, p. 108, che, in base ad una tipizzazione astratta del contratto collettivo, ritiene applicabile anche al contratto collettivo postcorporativo le norme del Libro V in quanto "compatibili"). La giurisprudenza è del pari orientata a negare l'operatività delle norme del Libro V del Codice anche al contratto collettivo post-corporativo (tra le più recenti: Cassazione 9 giugno 1993 n. 6408, in *MGL*, 1993, p. 414; Cassazione 16 aprile 1993 n. 4507, in *OGI*, 1993, p. 576 e in *RIDL*, 1993, II, p. 82; 13 febbraio 1990 n. 1050, in *NGL*, 1990, p. 480; Cassazione 6 giugno 1990 n. 5393, in *Foro It. Rep.*, 1620, n. 20; Cassazione 14 luglio 1988 n. 4630, in *DPL*, 1988, p. 3120, nonché — per l'abbondanza di motivazioni — Pretura di Novara 5 giugno 1990, in *RIDL*, 1991, II, pp. 290-301 e in *OGI*, 1990, pp. 519-526. Procede invece ad un'estensione analogica del 2074 c.c. al contratto collettivo di diritto comune: Tribunale di Milano 3 luglio 1991, in *OGI*, 1991, p. 517; esclude l'applicabilità del 2074, ma ammette l'estensione in via analogica del 2073 c.c. Pretura di Serravalle di Scrivia 23 dicembre 1988, in *Giur. Piem.*, 1988, p. 68 e p. 69. Per ulteriori riferimenti e per una più completa ricostruzione degli orientamenti giurisprudenziali in materia cfr. Tiraboschi, 1994a, §. 2).

Più interessante, per i suoi riflessi sul prosieguo dell'indagine, è invece questa considerazione di carattere sistematico sull'attuale normativa di diritto comune ricavabile dall'impianto codicistico: il Legislatore corporativo cogli artt. 71 e 89 del R.D. n. 1130/1926, anticipando con formula meno rigorosa le disposizioni introdotte — con un'innovazione formale rispetto al Codice del 1865 — dal Codice del 1942 sull'eccessiva onerosità (art. 1467), aveva provveduto a fornire una disciplina speciale per il contratto collettivo di lavoro in tema di sopravvenienza contrattuale, decisamente più elastica rispetto a quella stabilità

note

(9) Al riguardo, va 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 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. Sul punto cfr. Tursi, 1992, p. 914.

per i contratti in generale e, in ogni caso, maggiormente aderente alle particolarità di questa tipologia contrattuale. La dottrina non ha mancato di evidenziare questo parallelismo tra normativa dedicata al contratto collettivo e disciplina codicistica, sottolineando che “l’istituto della eccessiva onerosità sopravvenuta è penetrato nella legislazione ordinaria soltanto col nuovo codice sebbene per speciali applicazioni (contratto collettivo di lavoro) già prima il principio informatore fosse stato accolto” (Messineo, 1944; *contra* Ghezzi, 1963, pp. 101-102). Parallelismo fondato sulla identità di *ratio*, e cioè la necessità di permettere un’adeguamento dei rapporti contrattuali di durata contro una sopravvenienza che alteri l’equilibrio contrattuale, e da cui consegue, una volta venute meno le norme corporative, la naturale applicabilità della disciplina sull’eccessiva onerosità sopravvenuta prevista per i contratti in generale anche al contratto collettivo di diritto comune.

Eppure, a ben vedere, la lettera delle due norme è diversa: mentre il R.D. n. 1130/1926 parla semplicemente di *notevole mutamento dello stato di fatto esistente* al momento della stipulazione, l’art. 1467 c.c. parla di *avvenimenti straordinari e imprevedibili*: la soluzione che vuole una automatica applicazione al contratto collettivo delle norme dettate dal Codice Civile in tema di eccessiva onerosità non solo pare di dubbia rispondenza alla lettera della legge sul piano sistematico, potendosi ben dubitare della identità di *ratio* delle due ipotesi, che, infatti, avevano trovato una differente disciplina nell’impianto codicistico del 1942, ma soprattutto si mostra palesemente inadatta — sotto il profilo tecnico e pratico — alla figura contrattuale in esame. E difatti, anche la dottrina di stampo tradizionale non ha avuto esitazioni a riconoscere che le stesse eventualità della particolare congiuntura economica e della svalutazione della moneta, che sono le più rilevanti ipotesi di squilibrio delle prestazioni dedotte in contratto, sono di ben difficile configurazione e, addirittura, impossibili in presenza di meccanismi come quello della scala mobile (Simi, 1971, p. 348; *contra* Prosperetti U., 1976, p. 49). Senza dimenticare, poi, le numerose clausole cosiddette di “salvaguardia” presenti nei contratti collettivi, volte a consentire il recupero del salario a fronte di eventuali perdite del suo potere di acquisto dovute agli andamenti dell’inflazione (v. tra i tanti il C.c.n.l. del settore del credito, in DPL, 1990, n. 20, p. 1267 e ss.).

Certo, al di là dell’ipotesi estrema dello scoppio di guerre, resta ancora da valutare, questa volta sul lato dei datori di lavoro, la rilevanza di circostanze quali l’innovazione tecnologica e tecnico-organizzativa, la crisi aziendale, l’oggettivo mutamento della situazione di mercato ovvero l’incidenza di provvedimenti legislativi (tributari, doganali, previdenziali, etc.), che rendano eccessivamente oneroso il costo del lavoro. Ma anche in queste ipotesi pare da escludersi una benché minima rilevanza pratica delle norme sull’eccessiva onerosità. In riferimento alla situazione di crisi aziendale, per esempio, opererà la regola generale che l’eccessiva onerosità va riferita alla prestazione considerata oggettivamente, e non alla situazione soggettiva del debitore; a ben vedere, poi, l’innovazione tecnologica, l’intervento legislativo e le mutate condizioni di mercato sono fatti di portata generale che, anche quando diano luogo ad una onerosità rilevante o straordinaria, sono pur sempre eventi costanti e prevedibili, e dunque riconducibili nell’alea normale del contratto (Lucifredi, 1980, p. 94 e ss., nonché Pretura di Novara 5 giugno 1990, in RIDL, 1991, II, p. 290 ss.) (10).

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(10) In giurisprudenza, significativa la posizione del Tribunale di Milano (5 ottobre 1988, in L80, 1989, p. 94 e ss., con nota di Chiusolo), che ritiene, in quello che potrebbe apparire a prima vista un semplice *obiter dictum*, *modificabile unilateralmente un accordo collettivo aziendale* sui ritmi di produzione, quando, in seguito ad un semplice “obiettivo mutamento della situazione di mercato”, l’adempimento da parte datoriale sia diventato più gravoso e non sia stato possibile pervenire ad una modifica unilaterale dello stesso (p. 97). Come si vede, in questa prospettazione della sopravvenienza contrattuale in riferimento al contratto collettivo è esclusa in radice ogni possibile valutazione dei requisiti della straordinarietà e della imprevedibilità necessari per attivare il rimedio dell’eccessiva onerosità *ex art. 1467 c.c.*, rilevando anche eventi che rientrano nella alea normale del contratto. Stupisce, anzi, che il commentatore della sentenza abbia completamente trascurato questo inciso, che pure ben spicca nel circolo argomentativo della sentenza, ed anzi ne è il presupposto logico (come riconosce lo stesso giudice al termine di pagina 97), per dedicarsi alla “teoria”. Viene così affermato — giustamente, peraltro —, e sulla scorta di autorevole dottrina, che la risoluzione per eccessiva onerosità non opera di diritto (e che quindi il datore non può recedere provvedendo unilateralmente a formare una nuova disciplina), e che dunque l’eccessiva onerosità non può essere opposta dalla parte convenuta come eccezione per l’adempimento (p. 96), trascurando tuttavia che la *ratio decidendi* della sentenza commentata, cioè il principio di diritto alla stregua del quale è stato deciso il caso oggetto del giudizio, è proprio il *riconoscimento della ammissibilità di una modifica unilaterale del contratto collettivo*, che viene dunque configurata come valida eccezione per l’inadempimento. Senza dire, poi, della acritica, sebbene non molto convinta, riconduzione dell’ipotesi delle mutate condizioni di mercato alla fattispecie della risoluzione per sopravvenuta eccessiva onerosità (p. 95), che, peraltro, il giudice non si è neppure sognato di prospettare. Assurda, poi, la prospettazione nel caso concreto (recesso del *datore di lavoro*) della teoria del

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Anche al di là di questi rilievi, un approccio realistico al fenomeno permette di concludere che si tratta, in questi casi, di eventualità che trovano adeguata soluzione negli strumenti di *flessibilità* e di adeguamento alle mutate condizioni economiche predisposti in sede negoziale o dettati da specifiche disposizioni di legge, rendendo concretamente improponibili i presupposti formali e sostanziali della risoluzione per eccessiva onerosità e per impossibilità sopravvenuta.

Si pensi, per esempio, all'articolata regolamentazione convenzionale — contenuta ora nelle clausole contrattuali riguardanti i cosiddetti diritti di informazione comparsi già nel corso degli anni Settanta in alcuni contratti aziendali o di gruppo, e successivamente sviluppatasi anche in quelli nazionali di categoria o in specifici accordi aziendali cosiddetti gestionali — in tema di innovazione tecnologica e di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale (11), che si intreccia con una nutritissima trama di interventi legislativi in tema di mobilità, cassa integrazione guadagni, licenziamenti collettivi, etc., giungendo, in taluni casi, anche a determinare specificamente la disciplina degli effetti nel tempo del contratto collettivo stesso. Così infatti in tema di trasferimento d'azienda, il comma 3 del nuovo testo dell'art. 2112 c.c. — come modificato dall'art. 47 della L. n. 428/1990 — stabilisce che l'acquirente è tenuto a mantenere le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo (anche aziendale) nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente, fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa acquirente, superando così definitivamente le difficoltà interpretative determinate dal vecchio testo dell'art. 2112 sull'ultrattività dei contratti collettivi vigenti. Così anche l'art. 3 della L. n. 218/1990 sulla trasformazione in S.p.A. degli enti pubblici creditizi, ove si stabilisce che ai dipendenti delle S.p.A.

«continueranno ad applicarsi le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, fino al rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria o fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo aziendale».

Dal disposto della norma, peraltro di difficile interpretazione, non solo è sicuramente escluso il recesso unilaterale, ma anche la possibilità che il mutamento della natura giuridica delle banche e, quindi, la mutata situazione di mercato, costituisca causa di risoluzione delle disposizioni vigenti, cioè dei regolamenti di carattere privato del personale che sono fonte di natura collettiva (oltre che, naturalmente, delle leggi speciali sui dipendenti delle banche pubbliche). Questi regolamenti del personale potranno dunque essere modificati o risolti solo per mutuo consenso o per scadenza del termine, a meno che, nell'ipotesi in cui le parti non provvedano alla stipulazione di un nuovo contratto, non si voglia prospettare la possibilità, una volta passato il periodo transitorio di garanzia dei trattamenti previgenti, di una *risoluzione legale* delle disposizioni vigenti.

In definitiva, pare dunque che le problematiche dell'eccessiva onerosità e della impossibilità sopravvenuta rilevanti nelle ipotesi di crisi aziendale e innovazione tecnologica siano più propriamente assorbite nell'ambito della disciplina del recesso dal contratto individuale di lavoro per motivi economici e dai limiti legislativi, giurisprudenziali e convenzionali ad esso imposti. E lo stesso ragionamento potrebbe essere fatto, a ben vedere, anche in tema di inadempimento contrattuale, quantomeno in riferimento alla parte normativa del contratto collettivo, che essendo "destinata ad operare (...) direttamente sul rapporto individuale di lavoro (comporta che) la sua violazione si esaurisce nell'ambito di quest'ultimo" (Persiani, 1972, p. 190).

Del resto, seppure argomentando sotto un profilo squisitamente teorico, irrilevante alla stregua della prassi intersindacale, la dottrina che si interroga sull'operatività delle disposizioni codicistiche in tema di risoluzione e recesso unilaterale, in ragione della configurazione del contratto collettivo come *contratto normativo*, rischia di porsi un falso problema,

note

contratto collettivo come contratto con obbligazioni di una sola delle parti e quindi dell'inoperatività delle norme sull'eccessiva onerosità (p. 96): anche ammesso che il contratto collettivo sia unilateralmente obbligatorio — secondo la nota teoria del Giugni, ricordata nel paragrafo 1 e su cui torneremo nel corso dell'indagine —, è proprio il datore di lavoro la parte obbligata al rispetto del contratto, non certo il sindacato!

(11) Cfr. il C.c.n.l. dei metalmeccanici del 1987, Disciplina generale, Sezione I, in *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici dell'industria privata*, a cura di Carinci, Napoli, 1989, p. 43 e ss., con commento sul punto di Mariucci, nonché gli artt. 5-7 del C.c.n.l. dei metalmeccanici del 4 dicembre 1990, in *DPL*, 1991, n. 8, p. 472 e ss. e l'art. 56 dell'accordo di rinnovo del C.c.n.l. per il personale dipendente dalle aziende petrolifere del settore privato, in *DPL*, 1990, n. 40, pp. 2492-2493.

ferma restando per le parti la possibilità di rendere *de facto* inoperante il vincolo obbligatorio limitandosi a non dar seguito alla successiva attività contrattuale necessaria per dare attuazione ai contenuti delle clausole e degli schemi convenzionalmente predeterminati (Guglielmetti, 1969, p. 115 e ss.). Tanto che parte della dottrina civilistica ha messo in discussione la riconduzione del contratto normativo nella categoria dei *contratti di durata* (Sangiorgi, 1965, p. 73 e ss.), finendo così per eliminare in radice il problema dell'applicabilità delle norme in tema di risoluzione e recesso a questa categoria contrattuale. E anche quando la dottrina si è opposta a questa soluzione estrema, ha pur sempre riconosciuto sbagliata la qualificazione del contratto normativo in termini di contratto in senso tecnico, preferendo parlare piuttosto di *accordo normativo* proprio perché mancherebbe in questo caso l'essenziale funzione dispositiva delle fattispecie contrattuali, finendo anche in questo per escludere l'applicabilità alla fattispecie di buona parte della disciplina sui contratti in generale (Messineo, 1962, p. 117 e p. 120 e ss.; Id., 1968, pp. 651-665). Proprio muovendo da questi presupposti concettuali, la scarsissima dottrina giuslavorista che ha affrontato il problema della recedibilità dal contratto collettivo prima e, anche, indipendentemente dalla previsione di un termine di scadenza ha contestato l'applicazione ad un contratto con funzione tipicamente normativa di una norma, l'art. 1373 c.c., che attiene alla disciplina dei contratti con effetti obbligatori (Rucci, 1991, pp. 311-312; Sandulli, 1990, p. 389. *Contra De Nova*, 1982, p. 548 e nota 5, che pone invece l'accento sulla totale delega conferita all'autonomia privata dal secondo comma dell'art. 1373).

Volendo seguire questo argomentare astratto, le conseguenze che se ne possono trarre sul piano applicativo sono immediate: nel caso di una attività contrattuale degli associati al sindacato stipulante in contrasto con i contenuti predeterminati dal contratto collettivo, diretta a rendere *de facto* inoperante il vincolo negoziale, si potrebbe al più ipotizzare un inadempimento degli obblighi contrattuali che nascono dal vincolo associativo (Guglielmetti, 1969, pp. 251-260), prescindendo comunque "del tutto dall'efficacia del contratto collettivo in sé considerato" (Persiani, 1972, p. 154), data la natura istantanea e non di durata dell'obbligazione da esso scaturente. Tuttavia, la dottrina più recente ha dimostrato, con argomentazioni pienamente convincenti sul punto, l'erroneità di una simile conclusione. Ora, è ben vero che il contratto normativo, a differenza del contratto tipo che si perfeziona solo al momento della stipulazione dei contratti e che quindi può essere liberamente disatteso, ha già instaurato tra le parti l'obbligo contrattuale di rispettare le condizioni predisposte nel testo contrattuale. Così come è vero che la realizzazione del vincolo negoziale non significa affatto che le parti si siano impegnate a dare luogo ad una futura attività contrattuale: questa, difatti, si presenta solo come un'ipotesi incerta, futura ed eventuale (Messineo, 1968, p. 657, p. 667; Dossetto, 1968, p. 665). Tutto questo non toglie però che, con la stipulazione del contratto collettivo, si sia già instaurato tra le parti un *vincolo di durata*, e precisamente un'obbligazione *negativa* (che dura sino a che dura il contratto) di non concludere alcun contratto con contenuto diverso da quello già predisposto in sede collettiva (Tursi, 1993, p. 65; Oppo, 1943, p. 239 e ss.).

Quest'ultima argomentazione è a nostro avviso incontrovertibile sul piano dogmatico; anche se resta da rilevare la limitata rilevanza pratica di un simile procedere concettuale, in ragione della inadeguatezza dei rimedi predisposti dal Codice in tema di risoluzione per inadempimento, avuto riguardo alla realtà delle relazioni industriali italiane.

Un esempio chiarisce meglio di qualsiasi argomentazione teorica l'insufficienza della normativa di diritto comune. Si dia il caso di un inadempimento contrattuale dell'associazione datoriale, consistente nel mancato esercizio del proprio dovere di influenza sugli associati perché applichino la parte normativa del contratto collettivo. Dei due rimedi predisposti dall'art. 1453 c.c. uno, la risoluzione del contratto, può addirittura danneggiare la parte lesa, perché avrebbe come conseguenza il venir meno dell'intera disciplina contrattuale e quindi del regime normativo che regola il rapporto individuale di lavoro; l'altro, la richiesta di adempimento, è decisamente inefficace dato che il giudice non può garantire coercitivamente l'adempimento di un *facere* infungibile, qual'è l'attività di influenza sui propri soci. Peraltro, è ovvio che in questo caso il sindacato sarà indotto a tutelarsi venendo meno corrispettivamente ai propri impegni e proclamando lo sciopero, in modo da indurre la controparte ad adempiere (Ardau, 1962, p. 11 e ss. e p. 115 e ss.; Giugni, 1960, p. 128, nota 34). Senza contare che, se si tratta di ripetute e metodiche violazioni della parte normativa del contratto collettivo da parte di singoli imprenditori, di modo che per le circostanze e per le modalità quantitative in cui si realizzano assumano il valore di un sistematico attentato

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
 Michele Tiraboschi

all'ordine contrattuale e alla credibilità del sindacato (come agente contrattuale), di ben altra effettività si mostra il rimedio predisposto dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (condotta antisindacale), consistente nella cessazione del comportamento lesivo e nella rimozione degli effetti (Vardaro, 1985, p. 367; Treu, 1974, p. 83). (Va tuttavia rilevato come altri autori abbiano invece sostenuto, in riferimento alla violazione della parte normativa del contratto collettivo, che l'inadempimento implichi esclusivamente la lesione della sfera individuale del singolo lavoratore e solo indirettamente quella del sindacato che l'ha stipulato. Così Borghesi, 1980, p. 127; Proto Pisani, 1976, p. 155).

Si dia ora il caso di un inadempimento contrattuale da parte delle organizzazioni dei prestatori di lavoro, consistente nel mancato esercizio del proprio dovere di influenza sugli associati perché rispettino un obbligo di tregua esplicitamente assunto. Anche in questa eventualità l'eccezione di inadempimento o la risoluzione del contratto possono danneggiare la parte lesa "perché viene a provocare un'estensione dell'area del conflitto, sia per quanto riguarda la materia di esso sia per quanto riguarda i soggetti interessati: al limite, può essere rimesso in discussione l'intero contratto, coinvolgendo anche i lavoratori o i sindacati che siano stati estranei all'azione diretta" (Giugni, 1973, p. 24, Tosi, 1988, p. 457). Senza dimenticare che, in entrambe le ipotesi, la stessa domanda di risarcimento dei danni nei confronti della contrapposta organizzazione sindacale, che in ogni caso è fatta salva dall'art. 1453 c.c., si presenta in questo caso problematica sul piano probatorio e di difficile valutazione, mancando elementi o parametri certi per quantificare il danno (Scognamiglio, 1972, p. 351 e ss.; Assanti, 1987, p. 312 e ss.). E questo perché si tratta evidentemente di impegni di carattere politico-intersindacale, più che di veri e propri impegni di carattere esclusivamente giuridico (Giugni, 1991, p. 161).

La realtà delle relazioni industriali mostra, inoltre, situazioni ben più complesse e articolate, che rendono improponibile o, anche, semplicemente controverso il ricorso alle figure civilistiche della risoluzione del contratto e dell'eccezione di inadempimento. Si pensi ad un sindacato dissenziente, non firmatario del contratto collettivo posto in discussione o, anche, ad una coalizione spontanea non appoggiata dal sindacato stipulante, che proclamino uno sciopero per ottenere una revisione *ante tempus* di una disciplina collettiva, senza voler però rifiutare i benefici già acquisiti nel contratto collettivo contestato (Zangari, 1989, p. 2026 e ss.). In questo caso — oltre ai noti e complessi problemi di rappresentatività del sindacato — non sarebbe certamente possibile il ricorso alle regole civilistiche in tema di responsabilità contrattuale, poiché non è configurabile alcun inadempimento del sindacato stipulante; e, tuttavia, il contratto non è rispettato né riesce a soddisfare l'interesse al rispetto dei patti ed alla continuità della prestazione lavorativa della controparte.

E si pensi, poi, alla violazione di clausole obbligatorie contenute in un contratto collettivo stipulato da associazioni sindacali complesse, da parte delle associazioni semplici aderenti. Così, per restare nella casistica contrattuale, nel recente C.c.n.l. per i lavoratori dipendenti da aziende metalmeccaniche del settore privato le Federazioni sindacali stipulanti (Federmeccanica-Assital e FIM-FIOM-UILM), dopo aver stabilito un'innovativa disciplina in tema di aumenti periodici di anzianità per i minori, e dopo aver rinunciato

“reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sulla applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali”, al fine di provvedere alle conseguenze di un diffuso contenzioso giudiziario, si sono impegnate “anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite” (12).

In quest'ultimo caso l'individuazione del soggetto obbligato e, dunque, responsabile di eventuali inadempimenti contrattuali è resa decisamente complessa dalla circostanza che il riferimento operato dalle Federazioni stipulanti alle strutture sindacali di grado inferiore non è idoneo ad assumere diretta rilevanza giuridica "esterna", operando soltanto nell'ambito "interno" del rapporto associativo che lega le strutture sindacali semplici a quella complessa: è ben noto, infatti, che le strutture sindacali di grado inferiore sono dotate di una propria autonomia negoziale ed operativa (in tema, per tutti: Carinci, De Luca Tamajo,

(12) C.c.n.l. dei metalmeccanici 14 dicembre 1990 (in *DPL*, 1991, n. 8, p. 479), art. 16 (aumenti periodici di anzianità), disciplina speciale, parte prima, e art. 9 (aumenti periodici di anzianità), disciplina speciale, parte terza.

Tosi, Treu, 1994, pp. 338-339, p. 340; Santoro Passarelli G., 1983, p. 770, pp. 772-773, pp. 785-786, e, ancora più recentemente, con riferimento questa volta alla tenuta dell'Accordo del 3-23 luglio 1993 sul costo del lavoro, cfr. Treu, 1993, p. 217 ss.).

Inoltre, sempre in questa ipotesi, anche ammesso che le circostanze concrete e le manifestazioni di volontà delle associazioni sindacali locali permettano di configurare la violazione di un'obbligazione giuridicamente rilevante (e non di un semplice "impegno si potrebbe dire programmatico": così, in un caso per certi versi analogo, Pretura di Milano 26 marzo 1983, in *L80*, p. 802) di non attivare le consuete iniziative sindacali di sostegno alle azioni giudiziarie dei singoli lavoratori, resta decisamente problematica — ancora una volta — la quantificazione monetaria del valore di tale obbligo: il disimpegno del sindacato locale dall'attivare il contenzioso giudiziario in tema di scatti di anzianità non avrebbe certo diretta ed incisiva influenza causale in relazione alla effettiva attivazione o meno delle iniziative giudiziarie da parte dei singoli lavoratori. Mentre — e sotto altra angolazione — il rimedio della risoluzione del contratto (art. 1453), e sempre che l'inadempimento non abbia scarsa importanza avuto riguardo all'interesse della controparte (art. 1455), sarebbe in questa circostanza controproducente per la parte lesa: il ritorno alla vecchia disciplina contrattuale in tema di aumenti periodici di anzianità per i minori attiverrebbe ulteriormente il contenzioso giudiziario, non solo per le situazioni in corso, ma anche per quelle pregresse.

Senza dimenticare, infine, che impegni negoziali precisi e circoscritti come quello contenuto nel C.c.n.l. dei metalmeccanici del dicembre 1990 non sono certo la regola nella prassi delle relazioni industriali italiane. Ben più frequenti sono difatti impegni e promesse a contenuto accentuatamente imprecisato: impegni e promesse di per sé già anodini in ragione l'utilizzo di espressioni approssimative e di formulazioni compromissorie, tipiche del linguaggio sindacale, che sfumano, il più delle volte, in generici obblighi politico-sindacali di esercitare gli opportuni coordinamenti nell'ambito delle relazioni industriali ai diversi livelli in cui l'associazione stipulante si articola. (Cfr. tra i tanti il § 1, punto 2, dell'Accordo interconfederale 8 maggio 1986 tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL: premesso che

“è essenziale che i progressi in termini di inflazione e di competitività siano consolidati e proseguano nel prossimo triennio anche mediante coerenti comportamenti delle parti sociali, in un quadro di nuove relazioni industriali” (le parti) convengono che il proseguimento degli obiettivi di rientro dall'inflazione per il prossimo triennio, a partire dal 1986, e la crescita produttiva, premessa indispensabile per favorire l'occupazione, costituiscono un impegno comune di fondamentale importanza in vista di una crescita economica equilibrata. Pertanto ciascuna delle parti eserciterà gli opportuni coordinamenti nell'ambito delle relazioni industriali ai diversi livelli affinché il contenimento della dinamica del posto di lavoro e la difesa del potere di acquisto dei salari siano coerenti con gli obiettivi di cui sopra”).

3.2. Efficacia del contratto tra le parti e cause di scioglimento. Diritto comune dei contratti e contratto collettivo di lavoro: mutuo dissenso, clausola di risoluzione convenzionale e recesso.

A questo punto, una volta sgombrato il campo dell'indagine dalla disciplina corporativa e dalla normativa codicistica in tema di eccessiva onerosità — e in buona parte anche da quella in tema di risoluzione per inadempimento e per impossibilità sopravvenuta —, occorre verificare, all'interno di un rapporto dialettico tra dati normativi e fattispecie reali, se e fino a che punto siano operanti anche per il contratto collettivo le restanti norme di diritto privato in tema di risoluzione e recesso, nonché se siano o meno prospettabili, alla stregua del diritto positivo, diversi o alternativi rimedi per ottenere una revisione anticipata del contratto collettivo di lavoro anche al di là dei rigorosi limiti posti dalle regole che disciplinano l'eccessiva onerosità.

3.2.1. Clausole di risoluzione convenzionale.

Ai sensi dell'art. 1372, primo comma, del Codice Civile, il contratto ha forza di legge tra le parti e può essere sciolto — ovviamente accanto alle cause ammesse dalla legge, su cui ci soffermeremo più avanti — solo in seguito ad un nuovo atto di autonomia contrattuale, uguale e contrario al precedente, il cosiddetto *mutuo dissenso*. La dottrina civilistica insegna che il principio che vieta lo scioglimento unilaterale del contratto è disponibile dalle parti, le quali possono dunque pattuire di riservarsi, o anche di riservare ad una sola di esse, la

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

facoltà di recedere dal contratto (Bigliuzzi Geri, Breccia, Busnelli, Natoli, 1989, p. 807; De Nova, 1982, p. 547). E in questi casi si parlerà di *recesso convenzionale* (art. 1373 c.c.).

Ora, il *recesso convenzionale* non determina particolari problemi interpretativi (riconoscono che il contratto collettivo può essere sciolto solo in presenza di clausole convenzionali o mutuo dissenso: Cassazione 12 febbraio 1990 n. 987, in *RIDL*, 1991, II, pp. 290-293; Pretura di Milano 3 agosto 1989, in *RIDL*, 1990, II, p. 74; Pretura di Milano 26 marzo 1983, in *L80*, p. 795), anche se è pur sempre vero che il nostro sistema contrattuale non è certo ricco di clausole contrattuali di questo tipo. Un esempio significativo di *clausola risolutiva* è quello contenuto nell'Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore industriale del 16 novembre 1988 (in Bollettino del lavoro, 1989, III, n. 25, p. 1876 e ss.). L'art. 19 di questo accordo statuisce che

«qualora, in qualunque momento della durata del presente accordo, venisse intrapresa un'azione legislativa tendente a modificare le clausole dell'accordo stesso, o che comunque comporti oneri nuovi per le ditte preponenti, le parti si impegnano — su invito di una di esse — a riunirsi immediatamente per concertarsi sui provvedimenti da adottare perché la sostanza e lo spirito del presente accordo ed in particolare il complesso degli oneri da esso derivanti, non subiscano modificazioni. Ove non sia possibile raggiungere un accordo prima dell'entrata in vigore della norma, da tale ultima data il presente accordo si intende decaduto».

Analoghe clausole risolutive espresse, che rendono possibile il recesso convenzionale dal contratto collettivo, si trovano nel rinnovo degli accordi dei marittimi delle società minori del 6 luglio 1988 (in Bollettino del lavoro, 1989, II, n. 21, p. 1595 e ss.) e nell'accordo sindacale del 28 luglio 1988 dei marittimi, all'Allegato "Contrattazione integrativa aziendale" (in Bollettino del lavoro, 1989, II, n. 20, p. 1515 e ss.), che, con identica formulazione, stabiliscono

«con il presente accordo le parti si danno atto che deve considerarsi prorogata al settembre 1989 la contrattazione integrativa aziendale e/o interaziendale salvo radicali modificazioni aventi rilevante incidenza sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro».

E anche nel rinnovo degli accordi dei marittimi dell'armamento privato (addetti agli uffici) del 9 agosto 1988 (in Bollettino del lavoro, 1989, III, n. 23, p. 1723 e ss.), in base al quale **«le parti si danno reciprocamente atto che nelle società ove già sussista alla data della stipula del presente accordo una contrattazione integrativa aziendale conseguente alla gestione di specifiche attività connesse a quella armatoriale, tale contrattazione non potrà essere rinnovata prima del 30 settembre 1989 e non potrà avere ad oggetto materie già trattate a livello nazionale, salvo radicali modificazioni organizzative aventi rilevanti incidenze sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro».**

La casistica è dunque estremamente povera. Le poche clausole si rinvencono pressoché esclusivamente in settori produttivi particolarmente soggetti ai rischi di una sopravvenienza contrattuale, che modifichi notevolmente l'originario rapporto di valore tra prestazione e controprestazione, senza tuttavia integrare i requisiti della straordinarietà ed imprevedibilità richiesti dall'art. 1467 c.c. Non stupisce il fatto che, in questi casi, le parti desiderino evitare gli esiti incerti di un giudizio di risoluzione per onerosità sopravvenuta, confidando invece nei tempi brevi di una procedura intersindacale di composizione della controversia o in una automatica decadenza del contratto: si tratta, a ben vedere, di settori in cui il ricorso alle forme di pressione e sanzionamento sociale è reso problematico o difficile, ora in ragione della rilevanza di interessi superiori, come nel caso dei marittimi, ora in relazione alla impossibilità di rinvenire l'esistenza di un diritto di sciopero in capo a lavoratori che non sono né formalmente né — anche dando per rilevante la circostanza — sostanzialmente *subordinati*, come nel caso degli agenti e dei rappresentanti di commercio.

Può essere significativo, allora, a contrario, il fatto che in contratti nazionali ben più importanti e numerosi, sostenuti da una ben diversa possibilità di ricorso all'autotutela, non si rinvenano clausole convenzionali di risoluzione dell'intero contratto: si potrebbe infatti essere legittimati a pensare che, in questi casi, le parti confidino sulle rispettive posizioni di forza e sulla capacità di attivare procedure sanzionatorie o conciliative intersindacali, senza ritenere necessario fissare in un documento scritto l'eventualità — peraltro difficilmente ipotizzabile, se non addirittura completamente sconosciuta in un sistema di relazioni industriali come il nostro, in cui il vero problema è quello di giungere alla firma di un nuovo contratto prima della scadenza del contratto precedente — di risoluzione o revisione

anticipata del contratto collettivo. Del resto, come è stato giustamente sottolineato, quando il sindacato, “utilizzando il proprio potere collettivo, riesce a produrre norme sostanziali, sente meno il bisogno di contrattare norme procedurali di riconoscimento di potere formalizzato” (Kemeny, Napoli, 1986, p. 28). In questi termini, anzi, il discorso è ancora più evidente per i contratti collettivi aziendali che spesso, quando addirittura non siano semplici pattuizioni tacite, non prevedono clausole di durata.

Non va poi trascurato il fatto che, quantomeno per i contratti nazionali di categoria, le parti difficilmente avranno interesse a mettere in discussione l'intero contratto. Ben più frequenti sono difatti le ipotesi di clausole di recesso unilaterale predisposte in funzione di particolari istituti o congeniate per singole e limitate parti del contratto collettivo, ovvero le clausole risolutive espresse *ex art.* 1456 c.c. Così, per fare qualche esempio, si può leggere l'art. 1 del C.c.n.l. dell'industria metalmeccanica (cit.), intitolato alla disciplina della “Banca dati per l'analisi congiunta della situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica”, in cui si prevede la possibilità per ciascuna delle parti di

«recedere dagli impegni previsti dal presente articolo con preavviso di sei mesi, dando comunicazione della sua volontà all'altra e all'Ente che gestisce e cura la “banca dati”, con lettera raccomandata r.r. che dovrà pervenire agli interessati entro il 30 giugno o il 31 dicembre. Il preavviso può essere sostituito da una indennità da versarsi dalla parte recedente a favore dell'altra (...)».

O, anche, l'art. 33 del C.c.n.l. del 31 marzo 1987 per gli addetti alle troupes per la produzione di film dipendenti da casa di produzione cinematografica (in Bollettino del lavoro 1989, II, n. 15, p. 1118 e ss.), in cui si stabilisce che

«nell'ipotesi in cui vengano introdotte modifiche da parte delle competenti autorità alle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro, ciascuna delle parti avrà diritto di chiedere alle altre, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, l'immediata decadenza delle norme contenute nel presente contratto relative all'orario di lavoro ed alle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario».

Nonché, infine, quale esempio di clausola risolutiva espressa, modellata sull'esempio delle norme poste dal Codice in tema di risoluzione del contratto per inadempimento, l'art. 14 del C.c.n.l. del 24 febbraio 1987 per i lavoratori della piccola e media industria tessile (in Bollettino del lavoro 1989, III, n. 28, p. 2091 e ss.), secondo il quale

«le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, territoriale, aziendale attuati in difformità dagli impegni così come definiti agli articoli “Investimenti e occupazione”, “Lavoro esterno”, “Mobilità”, daranno facoltà all'Uniontessile di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le organizzazioni sindacali, sciolta dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti».

Sempre restando alla analisi delle fattispecie contrattuali, di problematica valutazione si presenta invece la clausola risolutiva espressa — pure riconducibile all'art. 1456 c.c. — contenuta nel Protocollo IRI del 16 luglio 1986 (in Giugni, 1991, Appendice, p. 289 e ss.).

Dopo aver concordato che la soluzione delle

«questioni afferenti l'applicazione e l'interpretazione del Protocollo rimanga riservata alla loro esclusiva disponibilità nell'ambito di specifiche procedure inserite nel Protocollo stesso (e che) tali questioni devono essere devolute ad una Commissione paritetica e, qualora essa non raggiunga una soluzione, ad un Comitato dei garanti», le parti si sono infatti espressamente impegnate a considerare «il rispetto delle procedure stabilite e dei pronunciamenti assunti dalla Commissione paritetica e del Comitato dei garanti come essenziali per il raggiungimento degli scopi del Protocollo e pertanto il mancato adempimento degli stessi può costituire motivo di risoluzione dell'accordo. La risoluzione opererà su semplice dichiarazione della parte interessata. Le parti conseguentemente rinunciano ad utilizzare le disposizioni del Protocollo o i pronunciamenti della Commissione e del Comitato come titolo per azioni in giudizio (...)».

È evidente che, attraverso questa serie di procedure sull'applicazione e sull'interpretazione del contratto collettivo sanzionate da una giurisdizione privata, le parti stipulanti hanno inteso predisporre un *sistema chiuso e autosufficiente di legalità intersindacale* valorizzando lo strumento contrattuale come punto di equilibrio dei contrapposti interessi (in tema cfr. Giugni, 1960, p. 141 e ss. e p. 151 e ss., cui *adde* Caruso, 1992, p. 47 e ss.). Eppure, la valorizzazione del contratto come pietra angolare su cui poggiare l'intero edificio di una *giurisdizione intersindacale esclusiva* — e, dunque, non semplicemente alternativa, rispetto

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

alla giustiziabilità statale — comporta come conseguenza l'impossibilità di riconoscere al Protocollo stesso quella natura negoziale, quantomeno alla stregua delle categorie del diritto comune dei contratti (Treu, 1986 p. 425), che la stessa previsione della clausola risolutiva espressa come "sanzione" all'inadempimento vorrebbe pur sancire. Come è stato infatti puntualmente rilevato in proposito, nell'ambito del diritto privato "giustiziabilità" e "vincolatività" dell'accordo sono interdipendenti e si presuppongono vicendevolmente (Tosi, 1988, p. 470). E pertanto: se un contratto collettivo è giuridicamente efficace è chiaro che le controversie sull'interpretazione e sull'applicazione delle sue clausole non si riferiscono a vaghe situazioni di interesse, bensì a diritti soggettivi perfetti, la cui "giustiziabilità" è, come noto, di competenza esclusiva dell'autorità giudiziaria statale, sia o non sia quella ordinaria (Mengoni, 1951, p. 264; Id., 1949, p. 250). (Per un analogo problema di ricostruzione della fattispecie negoziale, caratterizzato dalla presenza nel contratto collettivo di una clausola di giurisdizione intersindacale esclusiva, v. ora l'Accordo del 10 dicembre 1993 tra Gruppo Zanussi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil).

3.2.2. Mutuo dissenso.

Indubbiamente, come le parti possono volere obbligarsi reciprocamente, così possono anche volere sciogliersi reciprocamente dalle relative obbligazioni (cfr. Gabrielli, 1985, spec. p. 66). Al pari della risoluzione convenzionale, una *risoluzione volontaria* del contratto collettivo per mutuo dissenso (art. 1372 c.c.), così come anche una semplice *modificazione consensuale* (art. 1321 c.c.), non creano difatti particolari problemi interpretativi sulla compatibilità o meno del diritto comune all'istituto in esame (cfr. Treu, 1965, p. 359 e *ivi* nota 39. In giurisprudenza: Cassazione 12 febbraio 1990 n. 987, in *RIDL*, 1991, II, p. 290 e ss.; Pretura di Milano 26 marzo 1983, in *L80*, 1983, p. 795 e ss.); ed anzi, seppur con tutte le particolarità del caso, determinate dalla possibilità, quantomeno di una delle due parti, di ricorrere a strumenti di pressione sociale e di autotutela per *sollecitare* una risoluzione o, più spesso, come ci mostra la prassi delle relazioni industriali, una modifica consensuale dell'accordo, proprio questa si presenta come l'ipotesi tipica. I problemi di ricostruzione della disciplina applicabile sono semmai di tutt'altro tipo, e riguardano la definizione della natura di questi accordi, per un verso, nonché la valutazione degli effetti dispositivi che possono scaturire da queste procedure sulla situazione giuridica dei singoli associati, per l'altro. È l'ambigua tematica dei cosiddetti diritti quesiti, che però fuoriesce dall'ambito della ricerca (per indicazioni bibliografiche e giurisprudenziali cfr. Tiraboschi, 1992, pp. 66-67, nota 138). La modifica, il rinnovo o l'estinzione consensuale *ante tempus* di un contratto collettivo a tempo determinato, o anche di un contratto collettivo a tempo indeterminato senza rispettare termini e modalità di denuncia inizialmente pattuiti, sono, dunque, delle eventualità tutt'altro che infrequenti nella prassi delle relazioni industriali: basti pensare, per esempio, anche al di là delle ipotesi di rinnovo totale o parziale del contratto, ai procedimenti intersindacali predisposti nei contratti collettivi, diretti a risolvere le controversie originate in sede di interpretazione o applicazione della disciplina collettiva (per una ricognizione dei contratti più rilevati v. Caruso, 1992, p. 67, nota 62). La casistica è nutrita: si pensi ai negozi transattivi, ai negozi di accertamento, alla modificazione parziale o totale della disciplina convenzionale, agli incontri periodici e alle verifiche congiunte, alla creazione di organi bilaterali permanenti per l'interpretazione e l'applicazione del contratto, alle clausole sulle conciliazioni sindacali e sulla risoluzione concordata o arbitrare delle controversie collettive, alle transazioni collettive, alle rinunce alle pretese e ai riconoscimenti delle pretese della parte avversa, etc. (in tema: Traversa, 1958, p. 1436 e ss.; Giugni, 1960, p. 141 e ss. e spec. p. 151 e ss.) (13).

La dottrina più sensibile alla valorizzazione del dato empirico nella costruzione teorica non ha peraltro esitato a riconoscere che queste tipiche esperienze di procedimentalizzazione del

note

(13) Nella esperienza comparata di notevole interesse è, al riguardo, il sistema inglese del *single union bargaining* sviluppatosi nel corso degli anni Ottanta, attraverso il gioco del "prendere o lasciare" un pacchetto di clausole e condizioni relative ai contenuti e ai metodi della contrattazione collettiva (il c.d. *package deal*). Si tratta di un contratto collettivo in cui il datore di lavoro riconosce un solo sindacato dei lavoratori come unico agente contrattuale (*sole bargaining agent*) in cambio dell'impegno del sindacato riconosciuto di astenersi dal promuovere qualsiasi azione di lotta e di sottoporre le eventuali controversie sorte in sede di interpretazione-applicazione del contratto collettivo ad un arbitrato. Sul punto: Hepple, Fredman, 1992.

conflitto, di conciliazione e/o arbitrato intersindacale — che caratterizzano un po' tutti i sistemi di relazioni industriali (14) —, postulano “alternativamente, una nozione più ampia del contratto collettivo di lavoro, idonea ad abbracciare fattispecie estranee alla corrente definizione, ovvero una classificazione più articolata dei vari tipi negoziali in cui si può estrinsecare l'autonomia negoziale” (Giugni, 1989, ma 1959, p. 58). Di modo che, al di là della scelta di questa o quella ricostruzione teorica, tutto sommato irrilevante sul piano degli effetti giuridici da ricondurre a tali manifestazioni dell'autonomia collettiva, si è potuto così mettere in rilievo, sotto un più ampio profilo sistematico, che questa attività conciliativa può essere qualificata come «controllo sindacale» sull'applicazione e sul rispetto della disciplina collettiva, ed è in ogni caso partecipe della rilevanza costituzionale che l'attività sindacale ha assunto nel nostro ordinamento giuridico (Giugni, 1989, ma 1959, p. 48-49; Traversa, 1958, p. 1469).

Riconoscere questo può sicuramente portare molto lontano, e probabilmente anche più in là della ricostruzione in termini sistematici di un modello di giurisdizione privata nel contesto di quella legalità originaria di cui è espressione l'ordinamento intersindacale (Giugni, 1961, p. 151 e ss.), fino a riconoscere che già all'interno dell'ordinamento giuridico statuaria è attribuita rilevanza costituzionale all'*attività di amministrazione del contratto collettivo* (così Liebman, 1986). Non si può anzi non ravvisare l'estrema rilevanza teorica e pratica della possibilità, giuridicamente riconosciuta alle parti, di “gestire” autonomamente non solo le fasi di formazione, ma anche l'evoluzione, la durata e la stessa vita del contratto collettivo in stretta aderenza con il mutamento delle circostanze esistenti al momento della stipulazione dell'accordo: in particolare, i profili formali della risoluzione e del recesso nel contratto collettivo di lavoro si risolverebbero così all'interno di un unitario processo di negoziazione continua ed ininterrotta, giuridicamente rilevante.

Sul punto ci soffermeremo sicuramente nel corso della ricerca, allorché si dovranno valutare legittimità e rilevanza dei mezzi di pressione sociale “unilaterali” utilizzati o utilizzabili dalle parti del contratto per ottenere una modifica “consensuale” *ante tempus* del contratto collettivo. È però opportuno riconoscere subito che, per esprimere una valutazione attendibile in proposito, occorrerebbe addentrarsi nella complessa trama di relazioni che, di volta in volta, contratto per contratto, ma anche clausola per clausola, istituto per istituto, si instaurano tra le parti sul piano intersindacale, nonché poter valutare i concreti riflessi della politica giudiziaria e dell'atteggiamento della giurisprudenza nei confronti di queste eterogenee e spesso confuse manifestazioni dell'autonomia collettiva. In via di prima approssimazione, tuttavia, e sulla base di conoscenze del tutto superficiali, l'impressione è che la validità del modello teorico vada poi verificata di volta in volta in aderenza alle peculiarità delle singole vicende contrattuali; con la precisazione che l'atteggiamento tendenziale dei soggetti collettivi a “scivolare dall'amministrazione del contratto collettivo alla transazione economica, e quindi rifiutare la possibilità di sviluppo della normativa che è invece essenziale per un'amministrazione «dinamica» del contratto” (Giugni, 1989, ma 1974, p. 222), particolarmente significativo in relazione alle controversie in tema di risoluzione, recesso, durata e rinnovo del contratto collettivo, rende problematica la solidità dell'intero edificio teorico. Edificio teorico che, sebbene rivestito della garanzia costituzionale della libertà di attività sindacale e reso effettivo dal riconoscimento del diritto di sciopero, ed anzi, a ben vedere, appunto per la sua natura *volontaria*, deve infatti poggiare sui concreti comportamenti delle parti volti a dare effettività alla possibilità di amministrare collettivamente il contratto collettivo. È vero cioè, per usare una nota terminologia (Kahn Freund, 1977, p. 52 e ss., Id., 1954, p. 203), che in una contrattazione dinamica o *continuous bargaining* è la *machinery*, la *procedure*, il *remedy* che assume rilevanza, e non il suo prodotto, l'*agreement*, il *code*, il *right*, tanto che — ed è ormai un luogo comune — non si pone neppure il problema di sapere fin dove si applica e/o interpreta e fin dove si scioglie una precedente norma per crearne una nuova: ma un *potere sovrano delle parti sulla gestione*

Efficacia temporale

Michele Tiraboschi

note

(14) Si pensi, per esempio, ai *joint bodies* — *National Labour Council, joint committees or sub-committees* — del Belgio (Blanpain, 1992, in Blanpain, 1994), ai *joint industrial councils* del Regno Unito e dell'Irlanda (Schmidt F., Neal A., 1984, pp. 34-35; Hepple, Fredman, 1992, in Blanpain, 1994; Redmond, 1991, in Blanpain, 1994) o alla *Stichting van de Arbeid* olandese (Bakels, 1991, in Blanpain, 1994), alle *grievance procedures* relative a tutte le controversie attinenti all'interpretazione e alla applicazione del contratto, e al particolare sistema di arbitrato contrattuale nordamericano, che opera al di là del sistema formale delle corti e delle agenzie amministrative (Schmidt F., Neal A., 1984, pp. 81-82; Liebman, 1986, p. 16 ss. spec. p. 20 ss.; Goldman, 1983, p. 219 ss., in Blanpain, 1994)). Per una approfondita visione d'insieme ed appropriate indicazioni bibliografiche v. Bellardi, 1989, p. 231 ss. e spec. p. 250 ss., Caruso, 1992, pp. 52-57.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

— e dunque sulla durata — del contratto è concepibile solo a condizione che esistano ed effettivamente operino commissioni miste o bilaterali e altre strutture in grado di sviluppare o modificare la disciplina collettiva senza sconfinare nella pura e semplice transazione economica.

È in questa prospettiva che andranno dunque letti gli sviluppi della contrattazione collettiva degli ultimi anni. Oggi, infatti, si registra una tendenza generalizzata verso una maggiore stabilità e istituzionalizzazione del sistema di relazioni industriali italiano: dopo un periodo di evidente declino seguito all'autunno caldo del 1969, il modello teorico di amministrazione collettiva del contratto collettivo di lavoro pare riproporsi con rinnovata importanza sul piano operativo, quantomeno nelle intenzioni — politiche e negoziali — delle parti contraenti. Difatti, a partire dalle tornate contrattuali del 1983-1984 e, soprattutto, del 1986-1987 sono riemerse, un po' dovunque, clausole procedurali di amministrazione del contratto collettivo, che prevedono l'istituzione di commissioni e organi misti e bilaterali, diretti alla prevenzione e alla composizione delle controversie in tema di applicazione ed interpretazione del contratto.

Significativa, in questo senso, la clausola che conclude la premessa dell'accordo preliminare del C.c.n.l. dei metalmeccanici del 1990 (cit.), nella quale le parti si danno atto che la nuova disciplina sull'articolazione contrattuale a livello nazionale ed aziendale sostituisce il Protocollo del 5 luglio 1962 sul *sistema contrattuale* dell'industria metalmeccanica. Secondo i primi commentatori dell'accordo questa regolamentazione consente la trasformazione delle clausole negoziali, procedurali e non, "da vincoli all'azione rivendicativa — quali erano in una fase di contrattazione statica — in strumenti di governo delle relazioni collettive in una fase di contrattazione dinamica, quale emerge sempre più dalla disciplina negoziale e dalla prassi sindacale" (Bellardi, 1991, p. 4, nota 4). E così, al fine di assicurare il rispetto delle disposizioni contenute nel contratto e di prevenire le fasi di conflittualità e di contenzioso (art. 29, parte generale, sezione terza), le parti stipulanti si sono impegnate, nella Premessa del contratto, a favorire la puntuale attuazione della disciplina contrattuale e delle procedure di conciliazione. A questo impegno si accompagna, poi, quello di non promuovere — ed anzi "intervenire perché siano evitate" - azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare quanto sia già stato oggetto di un accordo ai vari livelli (art. 38, disciplina generale, parte terza). Infine, le parti stipulanti si sono impegnate a trattare le eventuali situazioni di difformità a quanto previsto nel contratto attraverso l'attivazione delle procedure di conciliazione e di composizione intersindacale delle controversie, ferma restando la rinuncia al ricorso ad azioni dirette fino al loro completo esaurimento.

Nella stessa direzione si muovono le linee della contrattazione collettiva tracciate nel Protocollo IRI del 1986 (cit.), nel Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 per il sistema cooperativo (in *DPL* 1990, n. 22, p. 1385 e ss., spec. art. 6, Linee per la contrattazione collettiva, e art. 8, Procedure per la prevenzione del conflitto), nel Protocollo CISPEL del 20 luglio 1989 (in *DPL* 1989, p. 2407 e ss.), nell'Accordo del 25 gennaio 1990 tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL in tema di costo del lavoro e relazioni industriali (in *DPL* 1990, n. 8, p. 481 e ss., spec. art. 2, Procedure per la prevenzione del conflitto) ed infine nell'ipotesi di accordo del 3 maggio 1990 per il rinnovo del contratto del settore turismo (in *DPL* 1990, n. 23, p. 1457 e ss.).

3.2.3. Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo.

Le considerazioni sviluppate nelle pagine precedenti sulla risoluzione volontaria e sulla risoluzione convenzionale nel contratto collettivo permettono ora di impostare più agevolmente i complessi problemi del *recesso unilaterale* (cfr. Mancini, 1962; Gabrielli, 1985; Gabrielli, Padovini, 1988, Rescigno, 1993) e della *revisione* (cfr. Tommasini, 1989).

Pare opportuno, in primo luogo, andare al di là di un *astratto* incasellamento del contratto collettivo di lavoro nella categoria dei cosiddetti contratti a esecuzione differita ovvero dei contratti ad esecuzione continuata o periodica, a seconda che si ritenga che l'esecuzione del contratto collettivo sia rinviata ad un periodo futuro ovvero si realizzi nel corso del tempo: una volta negata la possibilità di definire una aprioristica ed astratta causa-funzione del contratto collettivo, che consenta di configurarlo alla stregua di un «tipo» negoziale unico e totalizzante, risulta poi privo di senso lo stesso tentativo di fornire una risposta generale ai problemi del recesso nel contratto collettivo, valida in ogni circostanza e per ogni singola fattispecie contrattuale. Tutto questo non significa però che una riconduzione delle singole fattispecie contrattuali al diritto comune dei contratti sia *radicalmente* sbagliata; significa,

più semplicemente, che l'estrema varietà di tipologie contrattuali, unitamente all'eterogeneità di clausole e funzioni contenute in uno stesso contratto collettivo, rende improponibile siffatta determinazione *a priori*. Emblematica, al riguardo, la difficoltà di classificazione di talune fattispecie contrattuali, e in particolare di alcuni accordi interconfederali e di alcuni protocolli di intesa tra Governo e parti sociali, privi di un termine di scadenza ovvero produttivi di effetti giuridicamente rilevanti solo nella misura in cui allo schema normativo predisposto nell'accordo facciano seguito atti normativi a livello inferiore (15). Inoltre,

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(15) Già in relazione al Protocollo trilaterale del 22 gennaio 1983 (vedilo in Ghezzi, Romagnoli, 1987, pp. 337-342) si era evidenziato come l'euforia seguita alla firma e la "diffusa soddisfazione per i benefici distribuiti distolgono l'attenzione dall'interrogativo consistente nel sapere se l'intesa abbia valore giuridico e quale ne sia il fondamento", posto che, in ogni caso, "numerosi e corposi sono i segmenti del protocollo riconducibili agli schemi socialmente caratteristici della contrattazione bilaterale". Così: Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 33, p. 118, p. 188; cfr. anche Mariucci, 1985, p. 76. *Contra* Rusciano, 1984, p. 153 e pp. 157-158 che, a proposito dell'Accordo, parla di intesa pregiudiziale, nel senso di "semplice «accordo politico»".

In tema si veda comunque Corte Costituzionale 7 febbraio 1985 n. 34 (in Magnani, Tosi, 1994, pp. 107-112) ove sostanzialmente, nel rigettare le eccezioni di incostituzionalità del D.L. n. 10 e n. 70/1984 sulla predeterminazione dei punti di contingenza (che segna il passaggio dall'Accordo del 22 gennaio 1983 al mancato accordo del 14 febbraio 1984, su cui ampliamente Rusciano, 1984, pp. 149-162), si nega natura contrattuale in senso stretto agli accordi trilaterali: "l'accordo sul costo del lavoro, stipulato il 22 gennaio 1983, (...) risulta anomalo rispetto alle previsioni costituzionali contenute non solo nel 1° ma anche nell'ultimo comma dell'art. 39". A parere della Corte, difatti, "stando alla Costituzione, la contrattazione collettiva spettante ai sindacati riguarda determinate "categorie" di lavoratori, sia pur liberamente definite dalle parti, e appare destinata a svolgersi in un diretto ed esclusivo rapporto fra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro. Per contro, gli accordi sul tipo di quello derogato dal d.l. n. 10 e n. 70 attengono anzitutto alla generalità dei lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici (...); e già in questo senso può richiedere, per assicurare l'uniformità del regime in questione, che l'operatività dell'accordo sia fatta dipendere dall'entrata in vigore di una o più leggi statali. Inoltre, gli accordi stessi rappresentano il frutto dichiarato di trattative triangolari che vedono ufficialmente partecipare il governo, non solo nella veste di un semplice mediatore o in quanto datore di lavoro per ciò che riguarda il pubblico impiego, ma quale soggetto che assume a sua volta una serie di impegni politici, spesso assai precisi e rilevanti. (...) È da dubitare, quindi, che i fenomeni così ricostruiti, pur non contrastando con la Costituzione, rientrino nel quadro tipizzato dall'art. 39, dal momento che le organizzazioni sindacali non sono in tal campo separate dagli organi statali del governo, bensì cooperanti con essi". (In senso analogo cfr. anche Tribunale di Roma 26 marzo 1987, in Magnani, Tosi, 1994, p. 221, che rinvia sul punto a Cassazione 3 aprile 1979 n. 1923 e Cassazione 12 febbraio 1985 n. 1197). La motivazione della sentenza della Corte Costituzionale desta tuttavia notevoli perplessità: per un verso "non opera alcun «distinguo» tra i vari segmenti di cui si compone il maxiaccordo (alcuni dei quali, al contrario, certamente accorpabili, come le disposizioni che ridisciplinano la scala mobile, allo schema classico dell'accordo interconfederale)" (Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 109, Giugni, 1991, p. 198); mentre per l'altro, e cioè "sul piano descrittivo delle relazioni industriali" vi sono pochi dubbi che "si sia (...) innanzi ad un fenomeno di contrattazione collettiva" (Giugni, 1991, p. 197). Nel percorso argomentativo della sentenza resta in ogni caso evidente una lettura astorica ed eccessivamente rigida del primo comma dell'art. 39, direttamente funzionalizzato all'obiettivo limitato della contrattazione nazionale di categoria di cui al comma quarto; a diversa conclusione si sarebbe infatti pervenuti valorizzando — come già suggerito da parte della dottrina giussindacale, in chiave storico-evolutiva — il precetto della libertà sindacale come comprensivo della libertà di attività e di contrattazione collettiva.

Per restare alla produzione contrattuale recente, di dubbia configurazione sono poi l'Accordo del 6 luglio 1990 che ha segnato l'inizio della trattativa per un nuovo sistema di indicizzazione del salario (in *DPL*, 1990, p. 2038), e i successivi Protocolli tra Governo e parti sociali del 10 dicembre 1991 (in *DPL*, 1992, p. 98) e del 31 luglio 1992 sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione ed il costo del lavoro (in *DPL*, 1992, pp. 2311-2313). Mentre ancora più problematico è ora il giudizio sulla natura giuridica o semplicemente "politica" del *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*, stipulato il 3 luglio 1993, e successivamente ratificato il 23 luglio del 1993 (vedilo in *RIDL*, 1993, III, pp. 211-230): manca infatti una definizione comunemente accettata del suo valore e del suo fondamento giuridico, né — per la verità — la dottrina si è sinora occupata di ricercarla. Per un breve cenno al problema v. comunque D'Antona, 1993, p. 411 e ss., che, una volta disarticolato il fitto intreccio di scambi bilaterali e trilaterali tra Governo e parti sociali, assegna al punto 2 dell'Accordo dedicato agli assetti contrattuali il valore giuridico di un vero e proprio contratto collettivo interconfederale (bilaterale), nonché Giugni, 1993, p. 5 e ss., che, in aderenza con la costruzione teorica dell'ordinamento intersindacale, parla dell'Accordo in termini di norma costituzionale per l'ordinamento intersindacale.

Al riguardo, si può ragionevolmente ritenere che — mentre la piena giuridicità dell'intero Accordo del 3-23 luglio vada saggiata esclusivamente dal punto di vista *interno* alle logiche organizzative, ai rapporti di potere ed alla tenuta dei nuovi assetti dell'ordinamento intersindacale che queste stesse regole fondano — dal punto di vista *esterno* all'ordinamento statale si è quantomeno in presenza di alcuni segmenti normativi di scambio bilaterale agevolmente riconducibili alla contrattazione interconfederale. Va tuttavia rilevato che l'ipotesi di assegnare piena giuridicità (non solo intersindacale) all'intero Accordo anche alla stregua del diritto comune dei contratti *non è poi così infondata*, una volta argomentato, contro possibili ricostruzioni pubblicistiche collegate alla presenza del Governo che, semmai, in questo caso "è il governo ad agire in forma privatistica" (così Giugni, 1991, p. 197). E precisamente, a sostegno della giuridicità dell'intero Accordo — che sicuramente meglio spiega l'indiscutibile nesso di interdipendenza tra le sue varie parti, alla stregua di un corpo organico — si potrebbe sostenere che:

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

anche a voler fermare la nostra attenzione sulla sola parte normativa del contratto, la funzione normativa assunta da un contratto collettivo di categoria, per esempio, non è certo paragonabile per importanza ed estensione nel tempo a quella svolta da un contratto aziendale che si limiti a determinare — *una tantum* — un superminimo o un premio di produzione; così come, se vogliamo leggere la scarsa casistica in tema di recesso unilaterale da un contratto collettivo a tempo indeterminato, un contratto collettivo integrativo di previdenza aziendale svolge una funzione normativa differente da quello che determina i livelli di saturazione o da quello che concede alle donne, ai minori e, in alternativa ad una maggiorazione pari al 6,50% della retribuzione, agli uomini una pausa di mezz'ora retribuita per il pasto, etc. (Sandulli, 1990, p. 389).

Questo spiega perché la dottrina che sostiene l'*automatica* l'applicazione delle norme del Codice è poi costretta a svolgere le proprie riflessioni ad un altissimo livello di astrazione concettuale e di semplificazione (se non di banalizzazione) della ricchissima casistica contrattuale, quale emerge dalla miriade di contratti e accordi stipulati ai più diversi livelli contrattuali da differenti agenti negoziali e caratterizzati dai più disparati contenuti economici, normativi, gestionali, obbligatori, etc., finendo difatti per imperniare (arbitrariamente) il discorso attorno ad una generica figura di contratto collettivo con funzione normativa. Il fatto, in verità, non stupisce: in questo modo, difatti, si semplifica notevolmente la ricerca del dato testuale o del principio di diritto alla stregua del quale risolvere (sempre e necessariamente) il problema della disciplina del recesso dal contratto collettivo, tanto più che, una volta fornita una risposta ineccepibile sul piano logico-concettuale, si ritiene poi di poter anche "neutralizzare" le convinzioni ideologiche dell'interprete stemperandole nella "fedeltà" al dato del diritto positivo. Sulla (presunta, ma illusoria) neutralità del diritto positivo si è già discusso nelle premesse metodologiche di questo lavoro, e non è il caso di ritornare ora su un punto tanto controverso; piuttosto, anche ammesso che un dato testuale esista, resta ora da verificare se l'interprete possa rimanere appagato da una soluzione meramente formale anche quando il livello di astrazione del ragionamento è così elevato che si finisce inevitabilmente per fornire risposte in via di principio congrue rispetto all'ordinamento giuridico, e tuttavia ambigue e concretamente inutilizzabili se riferite alle singole fattispecie che — di volta in volta — emergono nella prassi delle relazioni industriali.

Né varrebbe molto osservare, in proposito, che il contratto normativo "costituendo (...) il livello inferiore di quella «spirale» che conduce alla «funzione ultima» della contrattazione collettiva, contiene tutti i possibili effetti obbligatori del contratto collettivo" (Tursi, 1993, p. 62). Gli equivoci sottesi ad un tale argomentare sono molteplici ed evidenti. In primo luogo, si parla di funzione ultima della «contrattazione» e non del «contratto», con ciò palesando (anche se solo inconsciamente) che il necessario punto di riferimento unificante

note

a) è fuori discussione l'idoneità in astratto (art. 1322 c.c.: *meritevolezza dell'interesse*) ed in concreto (artt. 1174, 1321, 1325 c.c.: *scambio a contenuto patrimoniale; presenza di accordo, oggetto e causa*) dello schema dell'Accordo ad integrare una fattispecie negoziale, data la presenza di una fitta trama di scambi reciproci — ora bilaterali ora trilaterali, ma pur sempre corrispettivi — tra beni economicamente rilevanti, reputati idonei dalla/e controparte/i a soddisfare i propri interessi: il contratto è difatti, per definizione, uno strumento in grado di comporre un conflitto di interessi contrapposti, attraverso la costituzione di un rapporto intersoggettivo che per l'ordinamento non è indifferente giuridicizzare;

b) può sicuramente darsi che l'attuazione dell'Accordo rimanga esclusivamente affidata al comportamento effettivo delle parti sul piano sociale, e dunque alle sanzioni e agli strumenti di pressione intersindacali. Questo però non toglie, almeno in linea di principio, la possibilità di ricorrere in giudizio per il risarcimento del danno in caso di inadempimento di alcune delle parti dell'Accordo; al limite — ed in piena aderenza alle prassi interconfederali di fisiologico assorbimento delle responsabilità per inadempimento negli accordi compositivi delle vertenze sindacali — le conseguenze di tipo risarcitorio potrebbero essere risolte in un accordo transattivo;

c) inconferente è, infine, l'affermazione, consueta in argomento, che la agiuridicità dell'Accordo deriva dal fatto che le promesse (relative in genere ad una futura attività di produzione normativa) poste come corrispettivo dal Governo non sono giuridicamente nella sua disponibilità, dato che la funzione legislativa appartiene al Legislatore; al riguardo non si può però non evidenziare come — alla stregua del primo comma del 39 della Costituzione, che garantisce l'autonomia dei soggetti e dei livelli negoziali — neppure le Confederazioni siano in grado di assicurare l'adesione delle loro articolazioni minori o di altre rappresentanze sindacali aziendali al modello di relazioni industriali prefigurato nell'Accordo stesso: nel regime di diritto comune, ai vincoli alla contrattazione collettiva posti dal livello interconfederale (così come da quello di categoria) "non può essere riconosciuta natura "reale" e quindi dalla sua violazione non discende l'invalidità delle clausole che lo violano" (Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1994, p. 342). Di conseguenza, o si nega valore giuridico anche ai contratti collettivi interconfederali oppure, secondo una soluzione maggiormente coerente con il sistema codicistico, si potrebbero ricondurre le clausole sulla organizzazione e sulla futura produzione normativa (tanto negoziale che legislativa) ad una semplice *obbligazione di mezzi* a carico di tutte e tre le parti contrattuali.

per dare una adeguata valutazione della singola fattispecie concreta non può essere individuato all'interno del singolo contratto (e quindi, necessariamente del diritto comune dei contratti), quanto piuttosto, e più coerentemente con la prassi delle relazioni industriali italiane, all'interno del processo di contrattazione collettiva quale "vera fonte di giuridicità dell'intero fenomeno" alla stregua degli articoli 39 e 40 della Carta Costituzionale (Liebman, 1986). E questo perché l'analisi del materiale contrattuale mostra, in effetti, l'esistenza di una pluralità di clausole irriducibili — anche dando per valida la legittimità di una simile operazione interpretativa, tutt'altro che scontata nella dottrina civilistica, che concepisce la causa come funzione — ad un'unica funzione o causa in senso tecnico. In questo senso, difatti, e veniamo al secondo malinteso, si evidenzia l'estrema fragilità di ogni tentativo volto a risolvere la causa del contratto nella sua tipicità sociale, e cioè nella funzione del contratto collettivo unitariamente considerato. Da un lato, perché la dottrina civilistica, come già ricordato, ha ben evidenziato che la causa non è la funzione economico-sociale del contratto, ma più semplicemente la funzione individuale e cioè la giustificazione concreta di ogni singolo spostamento patrimoniale (la funzione astratta attiene semmai alla struttura del contratto, al tipo negoziale). Dall'altro lato, perché la funzione ultima del contratto collettivo non è, come pure si sostiene, lo strumento "idoneo a ricondurre ad unità la pluralità delle tipologie contrattuali, e ad omogeneità l'eterogeneità strutturale di clausole" (Tursi, 1993, p. 57), ma più semplicemente è *il contratto* stesso; «contratto» stesso che, non a caso, è generalmente definito come uno strumento di autonomia privata per la composizione di conflitti di interessi contrapposti. Ne è riprova il fatto che questa dottrina concepisce la funzione ultima del contratto collettivo nel "controllo del mercato del lavoro", e cioè nella "distribuzione ed organizzazione del «potere sociale» dei soggetti sindacali" (Tursi, 1993, p. 57, p. 58). Ma questo, va ribadito, è *il contratto* stesso (e non la sua causa): la composizione in via convenzionale di un conflitto di interessi ovvero l'equilibrio di interessi raggiunto nei rapporti di forza e potere tra due parti sociali contrapposte.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

3.2.3.1. Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: i suggerimenti provenienti dallo studio comparato.

Più proficuo è invece svolgere qualche riflessione sul fatto, di per sé scontato e del tutto evidente, che il contratto collettivo di lavoro può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato. La nostra Corte Suprema riconosce da lungo tempo ormai la legittimità dell'apposizione del termine al contratto collettivo (Cassazione 7 giugno 1963 n. 1514, in *FI Mass.*), così come del pari riconosce, in linea di principio, la possibilità che accordi collettivi vengano stipulati senza indicazione di termine finale (Cassazione 16 aprile 1993, n. 4507, in *RIDL*, 1993).

L'esperienza di altri paesi non solo conferma questo dato, ma anche indica che, quale sia la natura giuridica o la classificazione formale assegnata all'istituto, un contratto collettivo a tempo indeterminato può essere sciolto dando congruo preavviso all'altra parte, mentre la disciplina dei contratti collettivi a tempo determinato è solitamente accompagnata da regole legali o giurisprudenziali che individuano ora un limite massimo o un limite minimo di durata, ora entrambi (Còrdova, 1990, p. 151; v. anche, per un'analisi dei fattori economici e sociali che influiscono sulla durata del contratto collettivo, Murphy, 1992, pp. 352-365). Il più delle volte, poi, il Legislatore, al fine di soddisfare l'esigenza di stabilità, certezza, sviluppo e continuità dei rapporti collettivi tra le parti stipulanti, ricorre ai meccanismi della cosiddetta *ultrattività* del contratto collettivo denunciato o scaduto e del cosiddetto *obbligo legale di trattare o contrattare* (Veneziani, 1992, p. 217 e ss.; Zoli, 1992, p. 64 e ss.) (16).

Così l'art. L. 132 del *Code du Travail* francese, come novellato dalla Legge Auroux del 13 novembre 1982, dove al tradizionale riconoscimento della distinzione tra contratto collettivo a tempo determinato e contratto collettivo a tempo indeterminato si accompagna la

note

(16) In Italia, come è noto, non esiste un obbligo generale a carico del datore di lavoro di aprire le trattative con le organizzazioni sindacali dei lavoratori per la stipulazione di un contratto collettivo. Sul punto posizioni concordi si registrano in dottrina e in giurisprudenza (per riferimenti bibliografici v. Viganò, 1991, p. 315 e ss.; in giurisprudenza cfr. Cassazione 3 marzo 1990 n. 1677, Cassazione 13 febbraio 1987 n. 1598, Cassazione 13 agosto 1981 n. 4906). È però interessante notare come, proprio a proposito della possibilità o meno di ottenere una revisione anticipata del contratto collettivo prima della scadenza del termine, la dottrina italiana (Mengoni, 1985, ma 1975, pp. 282-283) parli di un obbligo di contrattare nelle ipotesi della sopravvenienza di una modificazione dello stato di fatto presente al momento della stipulazione del contratto.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

previsione che il primo tipo di contratto non può superare il termine massimo di cinque anni, mentre il secondo tipo deve contenere le condizioni alle quali può essere denunciato e la durata del preavviso, altrimenti fissata a tre mesi. A soddisfazione delle esigenze di stabilità e continuità del vincolo contrattuale, queste disposizioni sono poi integrate dalla prescrizione di una *obligation de négocier* entro tre mesi dalla denuncia (art. 132/8 5 al.) (cfr. Tiraboschi, 1992, p. 76, nota 158, e *ivi* opportuni riferimenti), dalla previsione dell'ultrattività del contratto collettivo fino a che non verrà sostituito da un nuovo accordo o, in mancanza di questo, per la durata di un anno a partire dalla data di deposito della denuncia presso l'organo competente (art. 132/8 3 al.), nonché da una procedura distinta dal recesso, più flessibile e sottoposta a proprie regole: quella della revisione. A questa articolata disciplina legislativa si accompagna poi una elaborazione giurisprudenziale della nozione di "esercizio abusivo del diritto di recesso", che determina — sia pure tra molte incertezze applicative — la responsabilità della parte che ha denunciato un contratto a tempo indeterminato senza un interesse serio e legittimo o con l'intenzione di nuocere alla controparte (Lyon-Caen, Péliissier, 1990, pp. 996-997; Despax, 1989, p. 268 e ss.; Id., 1984, pp. 531-540). Nel *Code* si precisa inoltre che l'atto di denuncia deve essere notificato alle altre parti firmatarie dell'accordo e deve essere depositato presso il Ministero del lavoro (art. 132-10). Secondo un costante indirizzo giurisprudenziale, il mancato rispetto di questa procedura è causa di nullità dell'atto di denuncia (Cassazione 16 febbraio 1989, in *Droit Ouvrier*; Corte d'Appello di Chambéry 9 gennaio 1986, in *Droit Ouvrier*).

In Belgio l'art. 16, 5° della legge del 1968 stabilisce che il contratto collettivo deve contenere la determinazione della sua durata se a tempo determinato, ovvero il termine e le forme della denuncia se a tempo indeterminato o a tempo determinato con clausola di rinnovo automatico, in caso di mancata denuncia, una volta scaduto il termine. La comunicazione dell'intenzione di recedere dal contratto è soggetta a pubblicazione nel *Moniteur Belge* e deposito presso il Dipartimento del lavoro e dell'impiego a pena di nullità (Blanpain, 1990, p. 242 e ss.). La legislazione del Lussemburgo (L. 12 giugno 1965) fissa invece tassativamente la durata (tra un minimo di sei mesi ad un massimo di tre anni) e il termine di denuncia (tra un massimo di tre mesi ad un minimo di 15 giorni prima della scadenza) del contratto collettivo "ordinario". Se le parti non hanno provveduto a dare disdetta in tempo utile, il contratto è automaticamente rinnovato. È fatto in ogni caso obbligo alle parti di iniziare il negoziato per il rinnovo del contratto sei settimane prima della scadenza. Accanto al contratto collettivo "ordinario" si colloca il contratto collettivo reso generalmente obbligatorio: questo perderà i suoi effetti alla scadenza del contratto stesso (Schimtgén, 1990, p. 202 e ss.).

In Portogallo l'art. 11, n° 2 della legge sui contratti collettivi (D.L. 164-A/1976 come emendato dal D.L. 519-C1/1979) prevede una durata minima di due anni, ridotta a uno per le clausole sui salari (art. 11, n° 3) (Pinto, 1988, p. 179 e ss.). Mentre in Germania la legge del 1949 (emendata nel 1969 e nel 1974) prevede che il contratto possa essere a tempo determinato o indeterminato, anche se nella prassi si propende per la prima ipotesi, nonché l'ultrattività del contratto stesso. È ammissibile lo scioglimento per mutuo dissenso. Se il contratto collettivo prevede la possibilità per una o per entrambe le parti di recedere dal contratto, tale facoltà può essere esercitata previo termine di preavviso. Il quadro di estrema sintesi del sistema tedesco non sarebbe però completo se non si tenessero presenti il generale divieto di sciopero in materie giuridiche, l'esistenza di un obbligo di pace sindacale in vigenza del contratto e la costruzione giurisprudenziale dello sciopero come *ultima ratio*, quale corollario della dottrina della *Sozialadäquanz*, alla stregua della quale spetta al giudice determinare l'opportunità e quindi la legittimità di uno sciopero (Weiss, 1986, p. 120 e ss.).

In Danimarca manca una legislazione in tema di contratto collettivo: la disciplina della risoluzione e del recesso del contratto collettivo è così determinata in via convenzionale. Se mancano previsioni contrattuali, la giurisprudenza ritiene ammissibile il recesso dietro preavviso di tre mesi. Nei principali contratti collettivi nazionali (v. il § 7.2 del *Main Agreement* del 1987) è prevista l'ultrattività del contratto stesso, fino a che non sia sostituito da un nuovo regolamento collettivo ovvero fino a che non sia stato riaperto (con scioperi o serrate) il conflitto ad opera di una delle parti. Contratti locali integrativi possono invece essere risolti, con preavviso, senza necessità di un'azione conflittuale per farne cessare gli effetti: in questo caso non opera la regola dell'ultrattività. Va anche detto che la regola generale del diritto comune dei contratti che consente la risoluzione del contratto per inadempimento senza necessità del preavviso non opera con riferimento al contratto

collettivo: la prassi giurisprudenziale richiede in ogni caso, per la denuncia del contratto collettivo, un termine di preavviso. Questa regola giurisprudenziale subisce tuttavia, a sua volta, una eccezione, nel caso in cui vengano meno i requisiti essenziali del contratto: è l'ipotesi di un esorbitante ed imprevedibile sviluppo delle condizioni di mercato nel periodo successivo alla conclusione del contratto. La giurisprudenza esclude, comunque, che anche un incremento significativo del tasso di inflazione possa giustificare lo scioglimento del contratto senza preavviso (Jacobsen, 1988a, p. 21 ss.; Id., 1988b, p. 262 e ss.).

In Giappone il *Trade Union Act* del 1945 (emendato nel 1949), modellato sotto l'influenza del sistema americano e del modello tedesco di contrattazione collettiva, prevede in tre anni la durata massima del contratto collettivo. È possibile recedere da un contratto a tempo indeterminato, ma è necessario un preavviso scritto di almeno novanta giorni. Nella pratica, in base al particolare meccanismo di determinazione delle retribuzioni (*Shunto*) i contratti hanno scadenze annuali. La legge non prevede la possibilità di recedere da un contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine, ma giurisprudenza e dottrina ammettono in casi eccezionali (il venir meno della ragione stessa del contratto) questa possibilità, in particolare nel caso di significative e continue violazioni del contratto ad opera di una delle parti (Sugeno, 1992, pp. 532-538; Hanami, 1985, p. 123 ss.; Suwa, 1978, p. 514 e ss.). Si applicheranno, in questo caso, le norme del diritto civile. Il *Trade Union Act* (art. 15) prevede inoltre la possibilità che le parti del contratto collettivo includano nel medesimo una clausola di ultrattività per un periodo indefinito, e precisamente sino a quando non venga stipulato un nuovo contratto (*automatic extension clause*) ovvero una clausola che disponga l'automatica rinnovazione del contratto scaduto qualora, alla scadenza del termine pattuito, non sia stato concluso un nuovo contratto (*automatic renewal clause*). Più in generale, l'art. 28 della Costituzione giapponese del 1948 riconosce ai lavoratori tre diritti fondamentali: il diritto di organizzazione sindacale, il diritto di contrattazione collettiva, il diritto di sciopero e di attività sindacale. Contenuto oggettivo del diritto di contrattazione è, innanzi tutto, quello di non rifiutare l'invito alle trattative da parte del sindacato legalmente riconosciuto in base al *Trade Union Act*, salvo l'esistenza di un giustificato motivo. Dottrina e giurisprudenza hanno poi costruito questo obbligo di trattare come obbligo di partecipare in buona fede e lealmente alle trattative per la stipulazione di un contratto collettivo. Secondo l'art. 7, n. 2 del *Trade Union Act*, il rifiuto da parte del datore di lavoro della contrattazione collettiva senza un giustificato motivo può costituire una *unfair labor practice* («*futô-rôdô-kôï*»), che dà luogo al procedimento di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro e, verificata l'esistenza del comportamento illegittimo da parte del datore di lavoro, anche al risarcimento dei danni sulla base della normativa codicistica dei fatti illeciti. Correlativo dell'obbligo di trattare è il dovere relativo e implicito di pace sindacale in vigenza del contratto.

Negli Stati Uniti è lasciata alla libera volontà delle parti la determinazione della durata del contratto, anche se l'esistenza di una volontà seria di raggiungere un accordo di una certa stabilità è implicitamente richiesta dal *duty to bargain in good faith* (Oberer, Hanslowe, Andersen, Heinsz, 1986, p. 476 e ss.). Nel § 8(d) del *Labor Management Relations Act* del 1947 è previsto un preavviso di sessanta giorni per la denuncia del contratto a tempo determinato, ovvero di sessanta giorni prima del momento in cui cesseranno gli effetti se si tratta di un contratto a tempo indeterminato. Frequenti sono le clausole contrattuali in cui si prevede che il contratto collettivo continua a produrre i suoi effetti se non viene denunciato sessanta giorni prima della scadenza. La disdetta va comunicata per iscritto, a pena di nullità, e deve essere depositata presso il *Federal Mediation and Conciliation Service* nei trenta giorni successivi la denuncia. Il mancato deposito è configurato come una *unfair labor practice*. Più in generale, il § 8(a) n. 5 del *Labor Management Relations Act* classifica tra le *unfair labor practice* dell'imprenditore il rifiuto di "to bargain collectively with the representatives of his employees". Sempre nel § 8(d) si afferma che "for the purposes of this section, to bargain collectively is the performance of the mutual obligation of the employees to meet at reasonable times and confer in good faith (...) The duty to bargain collectively shall also mean that no party to such contract shall terminate or modify such contract unless the party desiring such termination or modification". Vero è che negli Stati Uniti l'obbligo di pace è andato ben al di là dei limiti fissati nel § 8 del *Labor Management Relations Act*, che concernono solamente gli scioperi volti a modificare o risolvere un contratto collettivo prima della scadenza del termine, e tende a coprire l'intera area delle controversie giuridiche. Prima di dare luogo ad un'azione diretta, ciascuna delle parti contraenti ha infatti l'obbligo di sottoporre la controversia ad un collegio arbitrale previsto in conformità

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

alla legge o al contratto stesso (cfr. Tiraboschi, 1992, p. 82, nota 171, e *ivi* riferimenti dottrinali e giurisprudenziali).

Notoriamente anomala la situazione inglese, dove in mancanza di procedure o sanzioni legali a sostegno della vincolatività del contratto (Hepple, 1992, p. 253), “industrial pressure may be applied to support one side’s point of view in a dispute” (Schmidt, Neal, 1984, p. 31) e dove attraverso il bilanciamento dei due poteri sociali contrapposti (*countervailing power*), “management and organized labour are able to create by autonomus action a body of rules”, realizzando così quel particolare sistema di contrattazione continua descritto da Kahn Freund, su cui ci siamo soffermati nelle pagine precedenti analizzando l’amministrazione collettiva del contratto collettivo.

Negli artt. 85 e 86 dello *Estatuto de los trabajadores* spagnolo del 1980, infine, non sono previsti rigidi termini — massimi o minimi — di durata del contratto collettivo: è fatto però obbligo alle parti di inserire nel contratto modi e termini nei quali il contratto collettivo può essere denunciato da entrambe le parti (Alonso Olea, Rodríguez-Sañudo, 1988, pp. 133-134). Una volta denunciato il contratto collettivo, e fintantoché non si raggiunge un nuovo accordo, “perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo” (art. 86.3 ET). In mancanza di denuncia espressa del contratto collettivo, e salvo diverso accordo delle parti, “los convenios colectivos se prorrogarán de año en año” (art. 86.2 ET). Gli artt. 87 e 88 dello *Estatuto de los trabajadores* prevedono, inoltre, una *obligacion de negociar* — in buona fede e con la volontà di raggiungere un accordo — a carico della controparte che riceve (secondo le modalità specificate nell’art. 89) l’invito alla trattativa da parte di un sindacato legittimato per la corrispondente unità contrattuale. Ai sensi dell’art. 89.1. §2, la controparte “solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida” o quando “no se trate de revisar un convenio ya vencido” che possa modificare illegalmente il periodo di vigenza del contratto collettivo (art. 86.1.). In questa logica ben si spiega allora il riconoscimento di un “deber de paz” o “tregua sindical” e un “deber de ejecución leal del convenio colectivo” quale parte integrante — naturale e intrinseca — del contratto collettivo. Del resto, nel sistema spagnolo l’illiceità di uno sciopero in costanza di contratto, che “tenga per objecto alterar dentro de un periodo de vigencia lo pactado e u un convenio colectivo (art. 11.c. DLRT), non è il risultato di una elaborazione dottrinale, ma trova un esplicito fondamento normativo nell’art. 20 del DLRT che sancisce l’inammissibilità di controversie formali per modificare le clausole di un accordo collettivo. Tuttavia, “durante la vigencia del convenio puede ejercitarse legalmente el derecho de huelga, en relación con la materias pactadas al menos en dos supuestos concretos: uno, cuando la huelga se decida en el seno de un conflicto jurídico o de interpretación del convenio; otro, cuando el convenio ha sido objeto de incumplimiento por parte del empresario o cuando se ha producido un cambio absoluto en las circunstancias que lo sustentan (desaparición de la base del negocio, *rebus sic stantibus*)” (Rodríguez Santos, 1980, spec. p. 440 e ss.).

Ora, si può certamente dubitare della legittimità di formulare generalizzazioni e semplificazioni della situazione normativa di altri paesi: l’analisi del dato legislativo, anche quando mediata da interpretazioni dottrinali “autentiche”, è complicata dalle oscillanti tendenze della contrattazione collettiva e dalla diversa “mentalità” delle organizzazioni sindacali nazionali, a cui si accompagnano svariati meccanismi di prevenzione del conflitto e di composizione delle controversie, che caratterizzano e rendono “unico” ogni contesto nazionale di relazioni industriali. Tuttavia, in questo caso, l’esperienza comparata pare dimostrare con ampio margine di attendibilità che alla base di tutte queste previsioni normative sulla durata e sulla disdetta del contratto collettivo di lavoro stanno due precise esigenze. Da un lato, un evidente bisogno di *continuità* e *certezza* dei rapporti collettivi, “sconosciuto alla normale vicenda del contratto, che nasce e muore nello spazio di un mattino, lega volontà e interessi individuali, non è, per lo meno nelle sue forme codificate, strumento di permanente organizzazione del potere sociale” (così, in altro contesto argomentativo, Giugni, 1960, pp. 107-108). Dall’altro lato, un altrettanto chiara necessità — di vitale importanza, a ben vedere, per la realizzazione degli interessi dei contraenti — di predisporre di uno strumento contrattuale *flessibile* o, quantomeno, di poter usufruire di rimedi normativi e giurisprudenziali adeguati, che permettano alle parti di seguire lo *sviluppo* dei loro rapporti reciproci in stretta aderenza con le situazioni di mercato, con gli equilibri di potere che di volta in volta si determinano o anche, in ultima analisi, con precise scelte “tattiche” di mera opportunità o di convenienza.

Esemplare, al riguardo, l’istituto della *revisione* del contratto collettivo, predisposto dal

Legislatore francese accanto ai tipici rimedi della risoluzione e del recesso (la revisione delle condizioni di lavoro contenute nella *convención colectiva* è prevista anche dal sistema venezuelano: cfr. R. Hands Diaz, 1992). Certo, la Legge del 13 novembre 1982 non fornisce una regolamentazione chiara e dettagliata di questo istituto, ma è evidente l'idea sottesa a questo strumento: l'idea di conciliare le esigenze della *stabilità* con quelle della *flessibilità* del regolamento negoziale. L'art. L. 132/7 si limita a prescrivere che il contratto o l'accordo collettivo prevedano in quale forma e in quali termini potranno essere «rinnovati» o «revisionati». Di fronte a questo scarno dato normativo la dottrina suole operare una sorta di «dialogo» tra le singole fattispecie contrattuali e i principi generali del diritto, per dare una adeguata soluzione ai non pochi problemi che sorgono. La richiesta di revisione, presentata in conformità alle clausole convenzionali, pone a carico della controparte un obbligo di negoziare (entro quindici o trenta giorni dalla data di notifica della lettera di richiesta). La revisione del contratto comporta, secondo le regole del diritto comune, la caducazione delle disposizioni da modificare, assegnando forza giuridica alle nuove disposizioni introdotte, ma questo solo a condizione che la revisione sia stata effettuata conformemente alla procedura (che impone anche l'obbligo di condurre le trattative con le parti originarie del contratto e con quelle che vi hanno successivamente aderito), e cioè sia frutto di un accordo generale tra tutte le parti della convenzione precedente. Altrimenti, sempre applicando il diritto comune, il contratto originario rimane valido tra le parti non firmatarie del nuovo accordo. Di fatto, in questo modo, si determinano notevoli conflitti tra una pluralità di contratti collettivi simultaneamente applicabili allo stesso lavoratore; problema che viene risolto con ricorso al classico criterio del *favor* (Despax, 1989, p. 268 e ss.; Lyon-Caen, Péliissier, 1990, pp. 996-997; Cassazione 7 gennaio 1987, in *Droit Ouvrier*; Cassazione 2 febbraio 1989, in *Droit Social*).

L'esigenza di fondo è dunque quella di evitare che una durata troppo lunga o l'impossibilità di procedere ad una modifica o revisione del contratto prima della scadenza del termine, se a tempo determinato, o dietro un adeguato preavviso, se a tempo indeterminato, vanifichino la stessa ragion d'essere del contratto collettivo — *id est*: l'equilibrio di interessi raggiunto tra le *parti contrapposte* (Giugni, 1960, p. 13 e *passim*), a prescindere da come questo venga poi concretamente garantito in ciascuno specifico ordinamento giuridico — e la libertà contrattuale delle parti, quantomeno in un sistema democratico e pluralista, informato ai principi della libertà sindacale. A ben differenti principi, infatti, sono improntati i sistemi autoritari. Senza scomodare l'esperienza, peraltro ora alquanto confusa, di altre realtà nazionali, dove il contratto collettivo si presenta o si è storicamente presentato come uno strumento di attuazione della pianificazione economica e di mera soddisfazione dell'interesse pubblico, un esempio lampante si trova facilmente in casa nostra, nei presupposti ideologici e nelle tecniche giuridiche del sistema corporativo: determinazione obbligatoria della durata (art. 2071 c.c., u.c.) ed ultrattività del contratto denunziato (art. 2074 c.c.) erano in chiara posizione di strumentalità rispetto alla funzione normativa assunta dal contratto collettivo corporativo, «espressione concreta (della) solidarietà tra i vari fattori della produzione» (dichiarazione IV della Carta del lavoro), ed in logica conseguenza col divieto di qualunque espressione di autotutela e di risoluzione intersindacale delle controversie scaturenti dalla interpretazione, dall'applicazione e dalla modificazione del contratto collettivo stesso.

3.2.3.2. Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: il caso italiano (legge, dottrina e casistica giurisprudenziale).

A ben vedere, allora, l'analogia tra il problema del recesso o della revisione del contratto collettivo e quello della libera recedibilità o meno dai comuni contratti di durata non resiste all'analisi; semmai, è il processo di contrattazione collettiva e non il singolo contratto a soddisfare la composizione di un conflitto di interessi durevole nel tempo.

Come è noto, nella dottrina civilistica, nonostante le diverse sfumature e peculiarità di molte posizioni, esistono grossomodo due contrapposti orientamenti sulla possibilità, nel nostro sistema codicistico, di recedere da un contratto di durata stipulato a tempo indeterminato, in assenza di una attribuzione esplicita — sia essa di fonte legale o di fonte convenzionale — della facoltà di recesso (cfr. da ultimo Rescigno, 1993, pp. 576-581). Da un lato, si sostiene l'esistenza di un principio generale di libera recedibilità dal contratto di durata, espressione dell'inammissibilità nel nostro ordinamento di vincoli obbligatori perpetui ovvero della esigenza di ordine pubblico di tutela della libertà individuale da legami

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

suscettibili di prolungarsi in perpetuo (Oppo, 1943, p. 239; Durand, 1960, p. II; Mancini, 1962, p. 208; De Nova, 1982, p. 551; Galgano, 1990, pp. 413-414; e, con riferimento al contratto collettivo, Sandulli, 1990, p. 389, Rescigno, 1993, p. 579). E vi è anche chi aggiunge: “constatare che le parti si sono disinteressate della durata del rapporto, non implica la possibilità di affermare che esse abbiano, e sia pure per implicito, manifestato un interesse alla perpetuità del medesimo: fra la constatazione e la deduzione c'è in realtà un salto logico”. Pertanto, il recesso, configurandosi come integrazione di una volontà contrattuale altrimenti incompleta e dunque inficiata dalla nullità per indeterminazione della prestazione, costituirebbe “uno fra i possibili strumenti di integrazione di una regola negoziale all'origine lacunosa” (Gabrielli, 1985, p. 13 e ss. e spec. p. 16 e p. 19). Dall'altro lato, si ribatte che la lettera della legge è chiara: il contratto può essere sciolto solo per mutuo dissenso, clausola convenzionale o una causa ammessa dalla legge, e cioè nullità, annullabilità, risoluzione, rescissione (Miccio, 1952, p. 385; Torrente, 1962, p. 418; D'Avanzo, 1967, p. 1038 e, con riferimento al contratto collettivo, Chiusolo, 1989, p. 95).

La questione, in tal modo, sembra imboccare una via senza uscita: i dubbi e le perplessità della dottrina incidono peraltro pesantemente sulla stessa giurisprudenza, che, difatti, oscilla ininterrottamente tra i due contrapposti filoni interpretativi, contribuendo così, a sua volta, ad incrementare l'incertezza sulla disciplina effettivamente applicabile in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo.

La casistica, peraltro, non è certo abbondante, e può essere schematicamente ripercorsa nelle sue linee principali. In riferimento al recesso o modifica unilaterale del contratto collettivo, si legge che

«per i contratti di durata a tempo indeterminato il recesso trova addirittura fondamento in un principio generale del diritto: la tutela della libertà dei soggetti che sarebbe compromessa da un vincolo troppo duraturo» (Pretura di Novara 5 giugno 1990, in *RIDL*, 1991, II, p. 290 e ss.. Riconoscono un generale principio di libera recedibilità anche: anche Pretura di Serravalle Scrivia 23 dicembre 1988, in *GPiem*, 1989, p. 63 e ss.; Tribunale di Milano 2' aprile 1986, in *OGL*, 1986, p. 341 e ss.).

Simili argomentazioni si trovano poi nella più articolata sentenza del Tribunale di Milano del 13 marzo 1991 (inedita, p. 14 e p. 15 del fascicolo di causa), che, richiamando espressamente il principio di diritto contenuto nella sentenza della Corte Suprema del 30 luglio 1984 n. 4530 (cfr. anche Cassazione 25 maggio 1962 n. 1218, in *GI*, I, 1, c. 598 e ss. e Cassazione 5 ottobre 1967 n. 2272, in *GC*, 1967, I, p. 1969 e ss.), riconosce

«l'innammissibilità di vincoli contrattuali perpetui in ossequio ad un principio fondamentale di libertà, con la conseguenza che il contratto perpetuo si converte in contratto a tempo indeterminato con facoltà di recesso delle parti ... (anche) per fatti concludenti assolutamente univoci apprezzabili secondo buona fede come una manifestazione di volontà di recedere la quale, essendo esercizio di un diritto potestativo, vincola tutti i destinatari indipendentemente dalla loro adesione o accettazione».

E si ritrovano anche in Tribunale di Bergamo del 29 marzo 1991 (in *OGL*, 1991, p. 855, che conferma integralmente la sentenza emessa dal Pretore di Bergamo in data 30 ottobre 1990), che ritiene legittimo il recesso da un contratto collettivo aziendale a seguito del modificarsi delle condizioni di mercato e delle esigenze produttive, in considerazione del fatto che

«tra le cause ammesse dalla legge per lo scioglimento del contratto (art. 1372 c.c.) rientra indubbiamente l'ipotesi dell'art. 1373 c.c., ovvero del recesso unilaterale. Riguardo a quest'ultimo, ritiene il Collegio che non sia necessaria la esplicita previsione pattizia di una facoltà di recesso, poiché la possibilità di recedere da un contratto di durata, stipulato a tempo indeterminato, deriva dal principio generale della temporaneità del vincolo obbligatorio. Ne discende che l'accordo aziendale del 4 aprile 1987, pur non prevedendo esplicitamente la facoltà di recesso tra le parti, può essere sciolto per recesso unilaterale poiché questo, in forza del sopracitato principio, va annoverato fra quelle “cause ammesse dalla legge” che consentono lo scioglimento del contratto anche in assenza del mutuo consenso delle parti».

Differente, anche se identiche rimangono le conclusioni, l'impostazione seguita dal Tribunale di Milano del 5 ottobre 1988 (in *L80*, 1989, p. 94 e ss.), che ancora il principio della libera recedibilità al potere di iniziativa economica privata ex art. 41 della Costituzione, sostenendo che l'impossibilità di riconoscere, quando ragionevole, la modifica unilaterale del contratto collettivo

«porterebbe all'assurdo che nonostante il mancato accordo debbano prevalere le ragioni

del sindacato su quelle dell'imprenditore titolare dell'azienda e responsabile della sua gestione», di modo che «non costituisce comportamento antisindacale la condotta del datore di lavoro consistente nell'unilaterale modifica dei livelli di saturazione disciplinati da un accordo aziendale, nell'ipotesi in cui la modifica sia giustificata da un obiettivo mutamento della situazione di mercato e qualora la modifica unilaterale sia intervenuta dopo aver constatato di non poter raggiungere un accordo in merito con le organizzazioni sindacali».

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

La giurisprudenza della Corte Suprema, seppure in modo non certo univoco, ha tuttavia negato, sino a poco tempo fa, l'esistenza di un principio generale di libera recedibilità applicabile ai contratti collettivi di lavoro:

«il recesso unilaterale, lungi dal costituire una facoltà normale delle parti contraenti, presuppone invece — a norma dell'art. 1373 c.c. — la "attribuzione" di essa. È necessario cioè che di essa sussista la specifica fonte attributiva per legge o per clausola convenzionale» (Cassazione 12 febbraio 1990 n. 987, in *RIDL*, 1991, II, p. 290 ss. e in *MGL*, 1992, p. 387 e ss. Cfr. anche Cassazione 22 febbraio 1963 n. 424, in *FI*, 1963, I, c. 1181; Cassazione 16 luglio 1976 n. 2817, in *FI Mass.*; Cassazione 22 dicembre 1983 n. 7579, in *FI Mass.*; Cassazione n. 5119/1987, in *FI Mass.*).

Orientamento che, peraltro, ha avuto pure un certo seguito nella giurisprudenza di merito, in riferimento soprattutto al recesso unilaterale da un contratto aziendale a tempo indeterminato (conf. Pretura di Milano 26 marzo 1983, in *L80*, 1983, p. 795 e ss.; Pretura di Milano 3 agosto 1989, in *RIDL*, 1990, II, p. 74 e ss.), e che è culminato in una complessa sentenza del Tribunale di Monza del 19 aprile 1991 (inedita). In questa sentenza, che richiama espressamente proprio il principio di diritto contenuto nella Cassazione del 1990, tra le altre cose si legge (pp. 5-7 del ciclostilato) che

«l'assenza nella specie di uno specifico meccanismo di cessazione o d'interruzione dell'efficacia dell'accordo, comporta l'applicazione al contratto dei principi generali di diritto in materia di recesso, con particolare riferimento ai contratti a tempo indeterminato. Certamente nel nostro ordinamento per una serie di contratti di tale natura è previsto il recesso unilaterale (artt. 1569, 1616, 1833, 1845, 2118 e 2285 c.c.), ma lungi dal rappresentare l'applicazione di una regola generale, come pure sostenuto da autorevole dottrina, ciò costituisce eccezione al principio base contenuto nell'art. 1372 c.c. (...). D'altra parte, se fosse vero il contrario, sarebbe stato molto più semplice statuire esplicitamente in generale la recedibilità ad nutum del contratto di durata, senza disciplinarlo caso per caso nei soli contratti tipici. Senza considerare che all'eternità dell'assetto giuridico degli umani nei più svariati settori della vita sociale, effetto perverso comunque facilmente eliminabile con la previsione del recesso convenzionale, si contrappone l'esigenza della certezza e della stabilità del contratto di durata, altrimenti soggetto in qualsiasi momento ad unilaterali e più o meno repentine variazioni».

Attualmente, comunque, e in attesa di ulteriori — ma certo non auspicabili — rivolgimenti di indirizzo, la Cassazione è opportunamente giunta ad ammettere l'esistenza di un principio generale di libera recedibilità applicabile ai contratti collettivi di lavoro. Nella sentenza della Corte Suprema del 16 aprile 1993 n. 4507 (in *RIDL*, 1993, con nota di Burragato, e in *MGL*, 1993, p. 322) si legge:

«vero è che l'art. 1372 c.c. nel disciplinare gli effetti del contratto dispone che questo ha forza di legge tra le parti, ma tale espressione non ha un significato giuridico preciso, alludendo all'efficacia obbligatoria, ossia al carattere vincolante per i soggetti che lo hanno posto in essere; non significa cioè irrevocabilità assoluta del contratto, disponendosi da un lato che le parti convenzionalmente possono riconoscere la facoltà di recedervi, dall'altro prevedendo la legge specifiche ipotesi di recesso unilaterale. Ma al di là di queste ultime, e per quanto attiene in particolare ai contratti privi di termine finale, ossia a tempo indeterminato, deve essere riconosciuta la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in mancanza di una espressa previsione legale. Tale principio — che appare in sintonia con quello di buona fede nell'esecuzione del contratto: art. 1375 c.c. — è coerente con la particolare struttura del rapporto che non può vincolare senza limiti le parti, in contrasto con la naturale temporaneità dell'obbligazione. (...) In conclusione deve affermarsi che il recesso ordinario va ammesso come causa estintiva normale del rapporto di durata a tempo indeterminato e risponde all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio».

In senso conforme, e ancora più recentemente, si veda anche Cassazione 9 giugno 1993 n.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

6408, in *MGL*, 1993, pp. 414-415, con nota di Rescigno, p. 576 e in *OGL*, 1994, con nota di Tiraboschi)

«La efficacia nel tempo dei contratti collettivi di diritto comune non è disciplinata, nel nostro ordinamento, da “norme di diritto” (nell’accezione di cui all’art. 360, n. 3 c.p.c.), ma da previsione degli stessi contratti o, comunque, da atti di autonomia negoziale privati (parimenti collettiva oppure individuale).

(...) La cessazione dell’efficacia dei contratti collettivi di diritto comune — coerentemente con la loro natura negoziale — dipende, quindi, dalla scadenza del termine — stabilito dai contratti stessi — oppure dall’esercizio della facoltà di recesso o disdetta (v. Cass. nn. 987/1990, 2525/1987, 1690/1984), parimenti prevista dai contratti (art. 1373 c.c.: v. Cass. n. 987 del 1990) oppure riconducibile al principio generale — in tal senso — concernente qualsiasi contratto a tempo indeterminato».

In linea di principio, il ragionamento e — soprattutto — le conclusioni di Cassazione 16 aprile 1993 n. 4507 e di Cassazione 9 giugno 1993 n. 6408 sono condivisibili, anche se nelle due sentenze sono poco convincenti i tentativi di costruire una armoniosa linea di continuità con la giurisprudenza precedente, e in particolare con la sentenza n. 987 del 1990, che difatti afferma l’esatto contrario (cfr. difatti Rescigno, 1993, p. 578, che parla di radicale rovesciamento di posizioni). Anche se rimane fuori discussione la circostanza che, sotto un profilo meramente formalistico, il tema del recesso dal contratto collettivo è sicuramente di quelli che consentono all’interprete di elaborare costruzioni dogmatiche tra loro diverse o, addirittura, antitetiche, e tuttavia ugualmente soddisfacenti alla stregua dei principi e delle norme ricavabili dall’ordinamento giuridico.

Tuttavia, tra posizioni dottrinali contrastanti ed indirizzi giurisprudenziali oscillanti, la scelta dell’orientamento da preferire non può essere circoscritta a semplici questioni di stile o di gusto. Va piuttosto precisato, con ciò spostando la questione dal piano meramente dogmatico a quello della politica del diritto (e del metodo), che adattare questa astratta problematica, quale che sia la soluzione prescelta, al contratto collettivo significa in ogni caso obliterare totalmente la logica delle relazioni industriali e i principi giuridici su cui essa si fonda nel nostro ordinamento giuridico: gli artt. 39, 40 e 41 della Costituzione, e, dunque, il riconoscimento di un conflitto di interessi e di adeguati canali di risoluzione dello stesso (contrattazione collettiva), quale che sia poi la lettura “ideologica” che si voglia dare all’intera Carta costituzionale e, in particolare, all’art. 3.

La stessa sentenza della Corte Suprema del 13 aprile del 1993 n. 4507, del resto, non si limita a riconoscere l’esistenza un astratto principio di libera recedibilità dai contratti a tempo indeterminato, ma opportunamente aggiunge che nel nostro sistema positivo

«il contratto collettivo si pone come mezzo di composizione di conflitti sorti in uno specifico contesto produttivo suscettibile sovente di improvvise e talora imprevedute variazioni di mercato ed è quindi connaturata ad esso una durata limitata nel tempo».

Di modo che, poi, proprio nel circolo argomentativo instaurato dalla Cassazione nella sentenza n. 4507 del 1993, è il richiamo alla clausola generale della «buona fede» nell’esecuzione del contratto di cui all’art. 1375 del Codice Civile — più ancora che il principio generale di libera recedibilità dai contratti privi di termine di durata — a garantire che si realizzi quel costante adeguamento dello schema normativo fissato nel contratto collettivo alle mutevoli ed improvvise esigenze che si prospettano — con il passare del tempo — in sede dinamica di attuazione-esecuzione del regolamento contrattuale; «buona fede» intesa insomma alla stregua di una vera e propria *fonte normativa aperta* (per questa terminologia cfr. Gazzoni, 1993, pp. 530-531, p. 751) di comunicazione e raccordo interpretativo tra segnalazioni provenienti dalla prassi intersindacale, tecniche negoziali di gestione “dinamica” del contratto collettivo create dai soggetti sindacali stessi e strumentazione civilistica del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni. (Sulla complementarità e — soprattutto — sul “difficile” raccordo tra ordinamento intersindacale e regole del diritto comune dei contratti, da cui pure “dipende la precisa, e soprattutto compatta, configurazione giuridica del contratto collettivo”, cfr. in generale le penetranti considerazioni di Rusciano, 1984, spec. pp. 51-54).

In ogni caso, comunque, la *ratio* della normativa codicistica in tema di libera recedibilità dai contratti di durata non pare precisamente adeguata alle peculiarità ed alle logiche della contrattazione collettiva. Qui, infatti, non è tanto in gioco la soddisfazione di un interesse durevole nel tempo cristallizzato in un contratto, bensì la necessità di raggiungere un accordo, anche — ed anzi, sicuramente — solo provvisorio, che permetta lo sviluppo e

l'adattamento e non la distruzione del contratto precedentemente concluso. Recedere da un contratto collettivo o risolverlo senza raggiungere al tempo stesso un nuovo accordo non comporta come negli altri contratti l'estinzione del rapporto obbligatorio instaurato con la controparte per entrare in una fase di estraneità (giuridica), ma la riapertura del conflitto: la messa in discussione non tanto delle posizioni giuridiche precedentemente cristallizzate nel contratto (diritti e obblighi), ma soprattutto del complessivo equilibrio di interessi anteriormente raggiunto su cui si poggiano e si confrontano di volta in volta i reciproci rapporti di forza tra le parti contraenti.

I lavoratori «organizzati» che contestano un certo contratto collettivo o che indicano uno sciopero rifiutando di continuare a lavorare a «certe» condizioni non intendono sicuramente mettere in discussione i benefici già acquisiti né, più in generale, la stabilità stessa del rapporto (è la classica argomentazione di Flanders, 1968, p. 446. *Contra* Balletti, 1963, p. 370, per il quale lo sciopero comporta la risoluzione del rapporto collettivo), che difatti è solo «sospeso», ma sollecitano una composizione «consensuale» della controversia con i mezzi di sanzionamento sociale che l'ordinamento giuridico riconosce loro. (In tema, cfr.: Mortati, 1954, spec. pp. 204-205 e p. 207; Giugni, 1960, p. 134, nota 42. È esaltata, in questa prospettiva, la correlazione tra sciopero e contratto collettivo: il primo è strumentale al secondo. Parlano di una coazione psicologica adoperata da una collettività contraente per indurre la controparte all'accordo anche Calamandrei, 1952, p. 240 e Ghezzi, 1963, p. 84 nota 1).

In questo caso, se il complessivo equilibrio di interessi precedentemente raggiunto è effettivamente mutato a loro favore, i lavoratori «organizzati» riusciranno a risolvere il conflitto giuridico alla stregua di un conflitto economico (Giugni, 1960, p. 134, nota 42; Roccella, 1991, p. 308; *contra* Scotto, 1958, p. 27 e ss.; Santoro Passarelli F., 1983, p. 53 e ss.), con il semplice ricorso all'«autotutela», senza che sia necessario dimostrare ad un giudice dello Stato la presenza di un evento «straordinario» e «imprevedibile», o invocare l'inadempimento ovvero la tutela della libertà contrattuale o di contrarre contro vincoli giuridici perpetui (17). E, sempre in questo caso, le associazioni dei datori di lavoro (o il singolo imprenditore) ben si guarderanno dall'agire in giudizio per il rispetto del contratto: composto il conflitto sul piano economico-sociale dei rapporti di forza con la creazione di una nuova realtà giuridicamente rilevante (un nuovo contratto), non avranno alcun interesse a riaprirlo in un'aula del Tribunale, rischiando di spostare ancora una volta, a favore dei lavoratori, l'equilibrio dei contrapposti interessi precedentemente raggiunto: sono noti a tutti i fenomeni indotti di cementazione della «solidarietà» collettiva in reazione a comportamenti del datore di lavoro ritenuti illegittimi o antisindacali. Infatti, se la pressione sindacale è in grado di creare un'effettiva destabilizzazione dei rapporti collettivi turbando l'ordine precedentemente «formalizzato» nel contratto messo in discussione, l'interesse del datore di lavoro alla stabilità e alla certezza dei rapporti prevarrà sul suo concorrente interesse al rispetto del contratto stesso.

Lo stesso ragionamento può essere svolto, a ben vedere, anche nel caso in cui sia il datore di lavoro a recedere unilateralmente da un contratto collettivo a tempo indeterminato: saranno i rapporti di forza a decidere, in via pregiudiziale, l'effettività del comportamento del datore di lavoro (18), e solo in un secondo momento i lavoratori «organizzati» potranno sentire l'esigenza, se l'«autotutela» si mostra non effettiva, di rivolgersi al giudice per la «eterotutela» dei propri diritti soggettivi (19). E solo in questo caso, allora, si propone la

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(17) Per il concetto di «autotutela» d'obbligo il rinvio a Flammia, 1963. In particolare, a pp. 62-62 si legge: «il contenuto della situazione fondamentale in esame si fonda (...) su questo dato particolare: uno dei soggetti in conflitto risolve o intende risolvere il conflitto pendente mediante la sua azione *diretta*, invece di servirsi dell'azione «dirigida hacia el Estado a través del proceso» (autotutela e autodifesa)» (la citazione è di Alcalá-Zamora y Castillo, *Proceso, autocomposicion y autodefensa*, Mexico, 1947, p. 48).

(18) Come infatti sottolinea Flammia, *op. cit.*, p. 65, applicando al diritto sindacale i risultati delle ricerche del Betti, l'autotutela sindacale non solo «può essere attiva o aggressiva «quando abbia per contenuto un'attività positiva e per risultato un mutamento dell'attuale stato di fatto», ma in molti casi può anche limitarsi efficacemente ad essere «passiva, «quando abbia per contenuto un'omissione e per risultato il mantenimento dello stato di fatto esistente contro l'altrui pretesa di mutarlo»» (la citazione è di Betti, *Autotutela voce*, in Enc. Dir., IV, p. 529).

(19) Non vanno peraltro sottovalutate le curiose, ma significative assonanze tra le teorizzazioni di Flammia e le note tesi di Kahn Freund (cfr. *Selected Writings*, London, 1978; Id., *Labour and the Law, cit.*, Id., *Labour Relations: Heritage and Adjustment*, London, 1979, nonché Wedderburn, Lewis, Clark, *Labour Law and Industrial Relations: Building on Kahn-Freund*, Oxford, 1983) sulla cosiddetta *priority of autonomous institutions*: le norme dello Stato intervengono solo in via sussidiaria, se e quando i meccanismi procedurali dell'ordinamento intersindacale non producono alcun risultato. In altre parole: l'eteroprotezione scatta solo quando fallisce l'autotutela.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

questione di vedere cosa stabilisce il diritto comune dei contratti a proposito del recesso unilaterale da un contratto collettivo a tempo indeterminato; a meno che, però, il mancato rispetto del contratto collettivo non costituisca “comportamento antisindacale” del datore di lavoro, reprimibile ai sensi dell’art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Eventualità, quest’ultima, pacifica se ed in quanto il comportamento del datore di lavoro sia diretto ad alterare lo spontaneo funzionamento dei meccanismi di «autotutela» e, dunque, le cosiddette «regole del gioco» (cfr. Vardaro, 1985, pp. 366-367; Mengoni, 1985, ma 1975, p. 275; Treu, 1974, p. 83; Garofalo, 1979, p. 95).

Emblematico, in questo senso, il caso deciso nel 1984 dal Pretore di Rho e — successivamente, in seconda istanza — nel 1988 dal Tribunale di Milano. Di fronte ad una modifica unilaterale da parte datoriale del contratto collettivo aziendale il sindacato ed i lavoratori avevano in un primo tempo risposto con il rifiuto dei nuovi livelli di saturazione imposti dal datore, mantenendo i ritmi di lavoro entro il minimo di cui all’accordo precedente. Questa reazione di «autotutela» dal lato dei lavoratori, qualificata successivamente dal Pretore come “legittima azione sindacale”, non aveva tuttavia prodotto gli effetti sperati, tanto che, nonostante i comunicati dell’Assemblea dei lavoratori e del Consiglio di fabbrica, l’azienda non solo non era tornata sulle proprie decisioni, ma aveva addirittura attuato comportamenti («messa in libertà», provvedimenti disciplinari, decurtazione delle retribuzioni, etc.) diretti a dividere e intimidire i lavoratori e a screditare il sindacato. In molti casi, anzi, l’impresa aveva raggiunto il suo intento, in quanto numerosi operai si erano a poco a poco adeguati ai nuovi ritmi di lavoro, disattendendo le direttive sindacali, in modo da evitare sanzioni o ritorsioni. Fallita l’«autotutela», il sindacato ha allora affidato la tutela dei diritti dei lavoratori al Pretore del lavoro, che, peraltro, prima ancora di pronunciarsi sulle conseguenze che il diritto comune dei contratti e delle obbligazioni riconnette al recesso da un contratto collettivo a tempo indeterminato, si è sostanzialmente preoccupato di ripristinare (*ex art. 28 St. lav.*) quella normale *dialettica intersindacale* i cui termini di confronto-scontro devono avere come referente naturale e primario la sede sindacale e non quella giudiziaria. E difatti il principio di diritto contenuto nella sentenza riconosce che **«l’unilaterale modifica da parte del datore di lavoro dei livelli di saturazione produttiva già stabiliti con accordo aziendale, oltreché illegittima si appalesa antisindacale ove intervenuta nell’ambito di un confronto con le organizzazioni sindacali che si opponevano alla modifica dei livelli produttivi** (Pretore di Rho, 28 giugno 1984, in *L80*, 1984, p. 694 e ss.).

La stessa logica argomentativa — imperniata sul rispetto della legalità intersindacale e, dunque, sulla necessità di garantire lo spontaneo funzionamento dei meccanismi di «autotutela» — sostiene anche il pur diverso principio di diritto espresso nel giudizio di appello di fronte al Tribunale di Milano, che difatti modifica la sentenza del Pretore di Rho, ma soltanto per quanto concerne le diverse conseguenze che a pare del Tribunale discendono dal diritto comune in tema di modifica unilaterale ed esecuzione in buona fede del contratto collettivo. Si affermerà così che

«non costituisce comportamento antisindacale la condotta del datore di lavoro consistente nell’unilaterale modifica dei livelli di saturazione disciplinati da un accordo aziendale, nell’ipotesi in cui la modifica sia giustificata da un obiettivo mutamento della situazione di mercato e qualora la modifica unilaterale sia avvenuta dopo aver constatato di non poter raggiungere un accordo in merito con le organizzazioni sindacali»

ma non si esiterà a riconoscere la piena libertà dei lavoratori di promuovere azioni dirette al mantenimento dei ritmi precedentemente pattuiti, statuendo la **«antisindacalità delle sanzioni inflitte ai lavoratori che abbiano ridotto l’attività lavorativa per contestare l’unilaterale modifica, da parte del datore di lavoro, dei livelli di saturazione»** (Tribunale di Milano, 5 ottobre 1988, in *L80*, 1989, p. 94).

3.2.3.3. Recesso, risoluzione e revisione nel contratto collettivo: la prassi intersindacale.

La mancanza anche di una sola sentenza in cui si discuta del recesso unilaterale da un contratto collettivo a tempo indeterminato da parte delle organizzazioni dei prestatori di lavoro, e i rarissimi casi in cui si discute della modifica unilaterale o della disdetta del datore di lavoro di un contratto (nella maggior parte dei casi aziendale) a tempo indeterminato, ben testimoniano la normalità dell’autocomposizione “volontaria” del conflitto, sollecitata attraverso l’azione di «autotutela», e possono essere agevolmente spiegate, sul piano

intersindacale, nella logica della continuità dei rapporti collettivi. La prassi delle relazioni industriali italiane, ormai notevolmente consolidata, è infatti caratterizzata dalla *predeterminazione della durata* del contratto collettivo (20), dal *rinnovo automatico* nell'eventualità in cui le parti non abbiano provveduto a dare disdetta in tempo utile e da una *ultrattività di fatto* del contratto fino a che non venga sostituito o aggiornato da un nuovo contratto, a meno che non venga disdettato con una successiva *esplicita* manifestazione di volontà (21). In particolare, la regola della necessità di una formale denuncia, richiesta dalla Cassazione per la validità della disdetta del contratto collettivo (22), e costantemente seguita nella prassi, si pone in chiaro contrasto con i principi generali del diritto comune, secondo i quali lo scadere del termine determina l'estinzione automatica del rapporto senza bisogno che uno dei contraenti notifici all'altro la denuncia. Né, d'altra parte le organizzazioni sindacali si ritengono in linea di principio vincolate dal termine finale concordato, il quale si esaurisce sostanzialmente, nella volontà delle parti, in un impegno politico e non giuridico (sottolinea il valore "politico" delle clausole di durata: Cassazione 21 aprile 1987 n. 3889, in *RIDL*, 1988, II, p. 121 e ss.). Mentre, per altro verso, è ben noto come le conseguenze di tipo risarcitorio connesse all'inadempimento contrattuale vengano risolte in un "fisiologico assorbimento della responsabilità sindacale negli accordi compositivi delle vertenze" (Tosi, 1988, p. 457; Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1994, p. 342; Giugni, 1978, p. 3).

In definitiva, questa soluzione, che tende a *risolvere un conflitto giuridico alla stregua di un conflitto di interessi*, ben si inquadra nella logica dell'ordinamento intersindacale: "la realtà è che, al di là di uno schema di strutture positive che, per essere messo in grado di rispondere in modo puntuale alle esigenze poste dall'autonomia collettiva, richiedono una paziente opera di adattamento, si pone un sistema organizzato di relazioni intersociali; e questo, quando pur si avvale degli strumenti contrattuali e delle forme precarie di tutela che da essi discendono, appare radicato su ragioni di equilibrio che di gran lunga trascendono la forza del rapporto obbligatorio o della responsabilità patrimoniale sanzionata dall'autorità statale" (Giugni, 1960, pp. 105-106; v. anche Ghezzi, 1963, p. 317; Traversa, 1958, p. 1450). Si tratta tuttavia di una risposta per certi profili inappagante sotto il profilo teorico ricostruttivo: da un lato, non dà ragione — in termini esaustivi — di come questa esigenza di continuità dei rapporti collettivi, diretta al conseguimento di un equilibrio di interessi tra le parti contrapposte, venga tradotta sul piano dell'ordinamento giuridico italiano; dall'altro lato, nonostante il ricorso al concetto di «autotutela» non permette ancora di risolvere in maniera soddisfacente il punto cruciale di ogni discorso in tema di possibilità di modificare *ante tempus* il regolamento collettivo, e cioè il problema del cosiddetto obbligo implicito di tregua sindacale.

In dottrina si sono registrati numerosi tentativi di spiegare in termini civilistici la possibilità di modificare *ante tempus* un contratto collettivo anche al di là della disciplina sull'eccessiva onerosità, ampliando — in via interpretativa — i presupposti per il ricorso al giudice. Si

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

note

(20) La durata dei principali contratti nazionali di categoria è, come noto, triennale. Tra i tanti v. l'art. 36 C.c.n.l. dei metalmeccanici del 1987, l'art. 49 C.c.n.l. per il personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi, del 1988; il C.c.n.l. per i dipendenti da aziende del terziario, etc. Questa prassi è del resto recepita nella legge quadro sul pubblico impiego (l. n. 93/1983): all'art. 13 si prevede infatti che alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro e del rapporto di impiego sono disciplinati in base ad accordi che hanno durata triennale. Cfr. Marone, *Commentario al contratto collettivo delle forze di polizia*, Napoli, p. 221. In genere, poi, i C.c.n.l. predeterminano l'arco temporale di vigenza dei contratti integrativi aziendali (p.e. art. 145 C.c.n.l. 19 marzo 1987 per il personale non direttivo delle Casse di risparmio) e allo stesso modo gli accordi integrativi si rifanno per la loro durata ai contratti nazionali a cui si riferiscono. In giurisprudenza si legge: "atteso il collegamento esistente fra contrattazione di carattere generale e contrattazione integrativa aziendale, gli accordi integrativi (aziendali) eventualmente privi di termine hanno, in linea di principio, la stessa durata del contratto collettivo a cui si riferiscono" (Pretura di Treviglio 14 dicembre 1982, in *OGL*, 1984, p. 5). L'ipotesi di contratti collettivi a tempo indeterminato ha quindi scarsa rilevanza pratica, anche se è vero che è proprio in questi casi (contratti aziendali) che nasce il contenzioso.

(21) Tra i molti v. art. 36 C.c.n.l. del 14 dicembre 1990 dei metalmeccanici: "Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1991 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 1994; esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata r.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale". Cfr. Miscione, *sub art. 36*, in *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici cit.*, p. 304.

(22) "Per consuetudine il contratto di diritto comune è ritenuto applicabile anche dopo la sua scadenza, e perché possa considerarsi scaduto, si ritiene necessaria una diversa espressione di volontà in tal senso": così Cassazione 11 giugno 1987 n. 5119, in *MGL*, 1987, p. 604 e in *OGL*, 1987, p. 870 e ss.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

sono così utilizzati, di volta in volta, il principio generale di sopravvenienza contrattuale (la clausola *rebus sic stantibus*), il criterio della buona fede nell'esecuzione del contratto collettivo e, infine, il concetto di presupposizione, senza tuttavia raggiungere mai risultati soddisfacenti (Santoro Passarelli F., 1983, p. 54; Scotto, 1958, p. 32; Mengoni, 1949, p. 254. Per una compiuta argomentazione critica contro tali tentativi dottrinali v. già Ghezzi, 1963, p. 92 e ss., mentre per i profili civilistici v. Gazzoni, 1993, pp. 880-881). In realtà, a questo punto, ben si accomoderebbe al nostro caso il richiamo, consueto in argomento, all'art. 40 della Costituzione e, dunque, al riconoscimento costituzionale del diritto di sciopero nel nostro ordinamento: l'impossibilità di spiegare, alla luce degli strumenti del diritto privato e nell'ottica dell'efficacia formale del contratto collettivo, una realtà economico-sociale di "conflitto permanente" viene infatti risolta da parte della dottrina giussindacale col ricorso alla figura dello sciopero, quale esimente rispetto al diritto comune dei contratti non solo sul piano del singolo rapporto di lavoro, ma anche sul piano delle relazioni collettive (Mortati, 1954, spec. p. 204; Ghezzi, 1961, spec. p. 489 e ss., Id., 1967, p. 167). Più precisamente: secondo questa dottrina il riconoscimento costituzionale del ricorso all'azione diretta rende evidente la deroga ai principi generali vigenti sia in tema di obbligatorietà dei contratti sia in tema di esclusività della giurisdizione sulle controversie intersoggettive (individuali e collettive) (Ghezzi, 1963, pp. 113-114).

In questa direzione un argomento di sicuro peso è certamente la mancata menzione della serrata nella Carta Costituzionale: al riconoscimento del diritto di sciopero come *privilegio* o *immunità* in senso tecnico, cioè come esenzione dal diritto comune dei contratti, si contrappone la volontà del Costituente "che la serrata sia regolata dai principi di diritto comune, privando così di rilevanza giuridica il momento collettivo che le è proprio, per lo meno nel senso che essa è diretta contro una pluralità di lavoratori" (Giugni, 1991, p. 271. Cfr. Rescigno, 1966, ma 1961, p. 379 e ss.; Mengoni, 1961, p. 273; Ghezzi, 1967, p. 803 e ss.). Tanto più che, nella stessa realtà delle relazioni industriali italiane, la chiusura totale o parziale dell'impresa non assume mai il ruolo di strumento di pressione e di sanzionamento sociale per imporre ai sindacati dei lavoratori una modificazione *ante tempus* del contratto collettivo e neppure per reagire a rivendicazioni ritenute inaccettabili.

Tuttavia, sotto questo profilo non si può non concordare con chi ha argomentato che a presiedere a tale operazione teorica verrebbe chiamato "non tanto l'art. 40, quanto una preconstituita concezione dogmatica dell'art. 40" (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 278): il riconoscimento costituzionale dello sciopero, nella sua configurazione predominante quale *diritto individuale* seppure ad esercizio collettivo, non dice ancora nulla — in un senso o nell'altro — sull'esistenza nel nostro ordinamento giuridico di un obbligo *implicito* di tregua in capo ai soggetti collettivi stipulanti in costanza di contratto collettivo (in tema, per un esauriente resoconto del dibattito sulle cosiddette clausole di tregua cfr. Magnani, 1990, p. 687 e ss.). L'inattendibilità della qualificazione del contratto collettivo come strumento di pacificazione sociale, quale impegno di stabilità del regolamento collettivo, andrà allora verificata per altra via.

4. Revisione anticipata del contratto collettivo, clausole di tregua sindacale e cosiddetto obbligo di pace.

Già ad inizio di secolo Ugo Sinzheimer, in uno dei primi tentativi teorico-ricostruttivi di fornire un'adeguata rilevanza giuridica alla contrattazione collettiva, aveva affermato la natura sinallagmatica del contratto collettivo di lavoro (Sinzheimer, 1971, ma 1907, p. 147 e ss. e p. 250 e ss.).

Secondo questa risalente concezione corrispettivo degli impegni assunti dal datore di lavoro con la parte normativa del contratto collettivo sarebbe il cosiddetto dovere di pace sindacale posto a carico dei sindacati dei lavoratori ossia il dovere di non far ricorso all'azione diretta per tutta la vigenza temporale del contratto: il ricorso allo sciopero sarebbe pertanto ammissibile soltanto in funzione di una nuova regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro (per una ricostruzione di questa teoria cfr. Schmid, Neal, 1984, p. 11 e ss., p. 46 e ss., p. 118 e ss.; Pera, 1991, pp. 221-22; Veneziani, 1992, p. 371 e ss.). Più precisamente: la stessa stipulazione del contratto collettivo determinerebbe *automaticamente* — quale effetto naturale dell'accordo, e al di là di una espressa manifestazione di volontà delle parti in tal senso — un dovere *relativo* di non ricorrere all'azione diretta in vigenza del contratto per ottenere, da un lato, la modificazione o l'estinzione del contratto collettivo prima della scadenza del termine o prima che si presenti un fatto risolutivo dello stesso, o, dall'altro lato, per risolvere le controversie concernenti la sua applicazione e interpretazione. L'esi-

stenza e la validità di un dovere *assoluto* di pace sindacale, che si traduce tecnicamente nel ben più consistente divieto di ricorrere all'azione diretta per tutta la durata dell'accordo anche in riferimento a materie non espressamente disciplinate nel contratto collettivo, verrebbe invece circoscritta ai soli casi in cui si possa effettivamente riscontrare una esplicita volontà delle parti contraenti di inserirlo nel contratto collettivo (in tema cfr. Ghezzi, 1963, 83 e ss. e spec. 86 e ss.).

Vero è che Sinzheimer era perfettamente consapevole del carattere *politico-sociale* prima che *giuridico-formale* delle obbligazioni in questione: non si illudeva certo che i meccanismi risarcitori del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni fossero effettivamente idonei a garantire l'esecuzione delle reciproche obbligazioni (Vardaro, 1984, *opp. cit.*). Tuttavia, dopo di lui altri autori hanno ripreso — arricchendola — questa impostazione dogmatica relativa alla natura sinallagmatica del contratto collettivo; senza però tener conto, salvo significative ma limitate eccezioni, dei limiti della ricostruzione civilistica da Sinzheimer così ben evidenziati, delineando in definitiva il dovere di pace relativo come *elemento causale* del contratto collettivo o come effetto automatico e naturale del contratto stesso. Vi sarà allora chi, muovendo dall'intento di giustificare lo sciopero all'interno degli equilibri contrattuali, quale strumento di reazione alle disfunzioni del sinallagma (funzionale) del contratto collettivo, riconoscerà la legittimità dello sciopero diretto ad ottenere una modificazione *ante tempus* delle condizioni di lavoro fissate in un contratto a tempo determinato, ma *soltanto dopo* che fosse stato “chiesto ed ottenuto dall'autorità giudiziaria competente l'accertamento di una sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione”. In questa prospettiva una ricostruzione dello sciopero che andasse al di là della possibilità di “conservazione dello scambio nei singoli rapporti individuali di lavoro, soggetti al regolamento collettivo in contestazione” comporterebbe, difatti, la negazione del principio della obbligatorietà dei contratti e frusterebbe la loro funzione di pacificazione sociale (Mengoni, 1949, p. 246 e ss., e per le citazioni p. 253 e ss.; Id., 1951, p. 266). Per di più — si aggiungerà da parte di altra dottrina — “il contratto individuale o collettivo, per se stesso porta la *pace* fra le parti, e patto viene da pace, una pace che si realizza col contratto ed è destinata a durare quanto dura il contratto, se si tratta di un contratto di durata. Dovere di una pace, che è una tregua, proprio perché legata alla durata del contratto” (Santoro Passarelli F., 1971, p. 374).

Non è certo difficile dimostrare, con particolare riguardo all'esperienza storico-sindacale dei paesi a *civil law*, come la configurazione teorica del dovere di pace sindacale nasconda — più o meno velatamente, a seconda dei contesti storici e delle linee di politica del diritto seguite dalla dottrina e dalla giurisprudenza nei propri percorsi ricostruttivo-sistematici — un più profondo e decisivo problema politico-giuridico di *pacificazione sociale* e di integrazione dei fenomeni di autotutela collettiva dei gruppi professionali organizzati nell'ordinamento giuridico statale (cfr. Vardaro, 1984; Id., 1985; Liebman, 1979, spec. p. 616 e ss.). Quello che però rileva è che da questo momento in poi il dibattito giussindacale italiano sul tema del dovere di pace sindacale procederà — invero con intensità e fervore via via decrescenti a partire dagli inizi degli anni Sessanta sino ad oggi — attraverso una lunga serie di critiche, precisazioni, repliche e controrepliche, senza tuttavia giungere a risultati sufficientemente accettabili e comunemente condivisi (tanto dalla dottrina che dalla giurisprudenza).

Da un lato — e a prescindere dalle posizioni più radicali, che addirittura prospettavano la contrarietà alla Costituzione delle clausole di tregua (Natoli, 1961, p. 319) — pur riconoscendo sul piano strettamente civilistico, quale effetto naturale del vincolo contrattuale, l'impossibilità del ricorso all'azione diretta per ottenere la revisione anticipata del contratto collettivo, si accuserà la dottrina del dovere implicito di pace sindacale di incorrere in un vizio logico di *preposteriorità*. Per questa dottrina “il canone *pacta sunt servanda* non è, per il giurista, una massima di ragion pura da interpretarsi attraverso un processo puramente logico formale, ma un principio da valutarsi alla stregua del criterio ermeneutico della totalità dell'ordinamento, come è riqualificato, sotto il nostro particolare e ristretto angolo visuale, dall'art. 40 Cost.: norma che pare svolgere, nei confronti del contratto collettivo (oltre che del contratto individuale di lavoro), proprio la funzione di integrazione legale prevista dall'art. 1374 c.c. (...); funzione che si concretizza, nel caso, nell'attribuzione del diritto potestativo di sospendere, con lo sciopero, l'esecuzione della prestazione dovuta” (Ghezzi, 1963, pp. 114-115; ma v. ora Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 156, ove si accede ad una ricostruzione delle clausole di tregua incentrata più sulla volontà effettiva dei contraenti che sul riconoscimento del diritto di sciopero). E si preciserà che: dal riconoscimento costitu-

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

zionale del diritto di sciopero può argomentarsi “nel senso della possibilità, per le associazioni italiane dei prestatori di lavoro, di ottenere, usando gli strumenti di lotta sindacale (*Kampfweise*), una revisione anticipata della disciplina collettiva”. Si giungerà, così, in definitiva, a configurare il diritto di sciopero — si badi, al prezzo di una obbligata opzione verso la sua *titolarità collettiva* — come deroga ai principi del diritto comune dei contratti e, dunque, come esimente dalla responsabilità per inadempimento non soltanto sul piano del rapporto individuale di lavoro, *ma anche su quello delle relazioni collettive* (Ghezzi, 1963, pp. 91-92 e p. 107 e ss.; v. tuttavia ora Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 155 e p. 193, dove, a proposito del diritto di sciopero, e allineandosi con la dottrina maggioritaria, si parla espressamente di “situazione giuridica soggettiva individuale che opera in una dimensione collettiva”. In tema cfr. anche le posizioni critiche — e isolate — di Pera, 1991, spec. pp. 217-219, nonché, con specifico riferimento alla responsabilità individuale e collettiva in caso di mancato rispetto di una clausola di pace, Id., 1964, p. 285 e ss.).

Dall'altro lato, si replicherà, con argomentazioni difficilmente superabili sul punto, che a tale operazione teorica è “chiamato non tanto l'art. 40, quanto una precostituita concezione dogmatica dell'art. 40, sicché l'accusa di inversione di metodo risulta perfettamente reversibile (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 278). Non si parlerà più esplicitamente, da parte di questa dottrina, di una “funzione di pacificazione sociale” del contratto collettivo, preferendosi discorrere — sullo sfondo di una idea “etico-giuridica” secondo cui il contratto collettivo implica nella sua causa uno scambio di promesse reciprocamente vincolanti (Mengoni, 1985, 1981, p. 325) — di un impegno alla stabilità del regolamento collettivo (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 276). E si preciserà, poi, in aperta polemica con la concezione del contratto collettivo come contratto con obbligazioni per una sola parte, che “una promessa contrattuale non può ottenere la sanzione giuridica se non è giustificata; e la causa giustificativa, quando non risieda nello spirito di liberalità (nel qual caso la legge esige di regola particolari garanzie formali), è costituita da una promessa corrispettiva della controparte oppure da una prestazione che essa compie contestualmente o ha già compiuto” (Mengoni, 1985, ma 1975, p. 277). Si argomenterà, infine, che il dovere di pace sindacale, in quanto connaturato alla corrispettività delle prestazioni dedotte in contratto, non potrebbe essere limitato dalla volontà delle parti contraenti, poiché a ciò conseguirebbe la nullità del contratto per mancanza di causa (Mengoni, 1985, ma 1975, pp. 279-280); e precisamente: “l'obbligo di pace identifica nient'altro che l'effetto negoziale inerente all'esistenza del contratto collettivo (...) esso non è ricollegabile agli effetti finali prodotti da quest'ultimo, ma prima ancora dalla situazione effettuale implicita, come già detto, all'esistenza oggettiva del negozio” (Zangari, p. 240 e ss.). L'attuazione di uno sciopero in costanza di contratto comporterebbe, dunque, l'obbligo del risarcimento dei danni da parte dell'associazione sindacale che lo ha proclamato, nonché la possibilità per la controparte di sospendere l'esecuzione della propria obbligazione, in applicazione del principio *inadimplenti non est adimplendum* (su cui recentemente Cassazione 23 dicembre 1992 n. 13620, in *DPL*, 1993, p. 515) e, in generale, dei principi sulla risoluzione del contratto.

Ora, si è a lungo discusso, nei paragrafi precedenti, sull'inadeguatezza dei rimedi predisposti dal Codice Civile in tema di risoluzione del contratto e di eccezione di inadempimento applicati al contratto collettivo di lavoro. Tuttavia, contro queste rigorose argomentazioni della dottrina tradizionale non pare ancora sufficiente sottolineare lo stridente contrasto tra la costruzione teorica e la realtà del sistema di relazioni italiane per negare l'esistenza di un dovere implicito di pace sindacale nel nostro ordinamento giuridico (così invece Giugni, Mancini, 1972, p. 331).

Un passo importante verso la negazione dell'esistenza di un dovere implicito di pace è compiuto da chi, su un piano rigorosamente giuridico-contrattuale, ha evidenziato l'equivoco, sotteso a tali costruzioni, che il contratto collettivo implichi nella sua causa e nei suoi effetti un impegno di pace per il periodo in cui è in vigore: “così ragionando, si scambia una conseguenza pratica, se l'espressione può passare, della forza effettiva del contratto collettivo, con un criterio o una regola giuridica invece inesistenti” (Scognamiglio, 1976, p. 253; Id., 1975, p. 285. In Francia cfr. Lyon-Caen G., Pelissier, 1990, p. 1049). La tendenza alla tipizzazione di quello che in realtà dovrebbe essere un contratto atipico è allora evidente, e si concretizza in un giudizio di valutazione orientata teleologicamente più che sillogisticamente nella qualificazione del contratto, per cui la fattispecie è ricostruita non già in funzione del *voluto* contrattuale (per questa terminologia — che individua sul piano del *dover essere* statuale le conseguenze giuridiche che discendono dal semplice *volere* materiale delle parti sul piano sociale e pregiuridico — cfr.: Gorla, 1955, pp. 77-79; Schlesinger, 1964,

p. 1348, pp. 1354-1355; in tema cfr. anche Gazzoni, 1993, pp. 731-734), bensì in ragione della preventiva rappresentazione del risultato che si intende conseguire sul piano interpretativo; in questo caso, in funzione della qualificazione del contratto collettivo come strumento di pacificazione sociale, quale impegno alla stabilità del regolamento negoziale.

In questo senso è allora possibile precisare le parole di Mengoni, quando afferma che se una promessa contrattuale non può ottenere la sanzione giuridica siamo al di fuori dell'ambito del diritto (evidentemente: del diritto dello Stato). L'idea del Mengoni è semplice, e può essere così schematizzata:

I) un contratto per essere tale — e non semplicemente un obbligo di tipo morale o sociale (*gentlemen's agreement*) — deve essere giuridicamente vincolante alla stregua dell'ordinamento statutale: una semplice manifestazione di volontà di due o più parti ed il conseguente determinarsi di un rapporto intersoggettivo di contenuto patrimoniale non sono ancora — di per sé — elementi idonei a giustificare la giuridicità del vincolo ed il suo assoggettamento alle regole del Codice Civile;

II) ad eccezione dell'ipotesi della donazione, la giuridicità del vincolo contrattuale dipende dalla fissazione in sede negoziale di una promessa corrispettiva — una controprestazione legata da sinallagma — che costituisca la causa giustificativa dello spostamento (o sacrificio) patrimoniale;

III) nel contratto collettivo, visto che è un contratto normativo e solo indirettamente economico, la promessa corrispettiva non può che essere l'impegno del sindacato a rispettare il contratto perlomeno sino alla sua scadenza;

IV) l'impegno di pace (la stabilità del vincolo giuridico) è, dunque, la causa in senso tecnico del contratto.

Ora, a nostro avviso, tra la premessa (I) e le conclusioni (II, III, IV) non vi è un nesso di necessaria logicità giuridica (23). È difatti vero che ogni contratto per essere tale deve essere idoneo a creare un vincolo giuridico; un vincolo (in altre parole) coercibile, quantomeno sanzionabile mediante il risarcimento dei danni in caso di inadempimento (cfr. Gorla, 1955, pp. 231-232, cui *adde* Gazzoni, 1978, spec. p. 968; Id., 1993, pp. 536-539), ma questo non significa necessariamente che tale vincolo sia la causa stessa del contratto. Certo, il problema è sicuramente complicato dalla circostanza che il Legislatore utilizza il termine causa con significati e funzioni diversi (Giorgianni, 1960, p. 574; Gazzoni, 1993, p. 762). Ma rimane abbastanza chiaro che la presenza o assenza della causa, di cui parla Mengoni e che rileva per l'esistenza del contratto (art. 1418 c.c.) e, dunque, per l'esistenza del vincolo giuridico, va più propriamente riferita allo schema creato dai privati (*al contratto* stesso) e non invece alla causa in senso tecnico che rileva esclusivamente in tema di *liceità* del singolo contratto (1343 c.c.): perché il contratto collettivo sia vincolante non occorre necessariamente che la sua causa sia costituita da una promessa corrispettiva della controparte, né tantomeno che la sua causa vada ricondotta aprioristicamente (*rectius*: a prescindere da un'indagine caso per caso sull'effettiva volontà delle parti) alla funzione di tregua sindacale. Tanto è vero che il *contratto normativo* trova la sua giustificazione (e, dunque, la sua causa) in se stesso, se è vero che “il contratto che mira a regolare un rapporto, il contratto direttamente normativo e solo indirettamente economico, il contratto che mira a creare regole strumentali di organizzazione fra le parti più che ad imporre sacrifici economici non ha bisogno di una vera causa, forse perché un impoverimento di chi si vincola manca, o, quanto meno, è una conseguenza poco perspicua e per lo più indiretta” (Sacco, 1982, p. 322). Certo, anche in questo caso si potrà genericamente affermare che la causa del contratto normativo è quella di predisporre il regolamento di futuri contratti, con ciò indicando come causa del negozio quello che, in realtà, è un suo effetto ovvero la sua funzione (tipo contrattuale). Ma questo non toglie che, in senso stretto, siamo di fronte ad un contratto astratto, che dunque trova la sua giustificazione in se stesso e, soprattutto, che di per sé, a prescindere da una esplicita manifestazione di volontà delle parti in questo senso, nulla prevede in tema di determinazione di un dovere di tregua sindacale.

Pertanto, non si può certamente negare che il contratto collettivo sia, al pari di ogni altra fattispecie contrattuale, oggetto (almeno in astratto) delle sanzioni previste dalla legge, e in

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

(23) Per evitare equivoci terminologici — e sovrapposizioni di piani d'indagine —, è bene precisare ancora una volta (come del resto dovrebbe già risultare chiaro dall'accettazione del punto I del pensiero di Mengoni) che si parla di “logicità giuridica” esclusivamente alla stregua del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni; nessun riferimento verrà operato in questa fase dell'analisi a forme di giuridicità extrastatuale alla stregua della teoria della pluralità degli ordinamenti giuridici.

Efficacia temporale
 Michele Tiraboschi

particolare di quella del risarcimento del danno in caso di inadempimento. Questo non significa, però, che nella causa del (singolo) contratto collettivo si possa individuare — sempre e necessariamente — una funzione (implicita) di composizione del conflitto, posto che questa funzione è *il contratto* stesso, che, difatti, secondo una nota definizione, è uno dei possibili strumenti di composizione dei conflitti di interessi privati. Significa, più semplicemente, che il contratto collettivo, in quanto fonte di vincoli di carattere non esclusivamente morale o sociale, è idoneo a realizzare, in presenza di una conforme volontà delle parti, l'esistenza di un vincolo giuridico. E pertanto, *a meno che le parti del contratto collettivo non prevedano espressamente nell'equilibrio contrattuale uno specifico dovere di pace sindacale*, questo non può automaticamente ritenersi dedotto in obbligazione.

Estremamente significativo è, in questo senso, il valore che hanno storicamente avuto le clausole di tregua e di rinvio nella stagione dell'articolazione contrattuale, e segnatamente a partire dalla firma del Protocollo d'intesa sugli assetti delle relazioni industriali Intersind-Asap del 5 luglio 1962. Nelle clausole inserite nei più importanti contratti di categoria dal '62-'63, una volta individuato espressamente come *corrispettivo* della accettazione di un preciso assetto contrattuale articolato

«l'impegno delle parti di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste»,

si precisava poi testualmente che

«a tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli». («Premessa» al contratto dei metalmeccanici privati, in Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1994, p. 340, nota 116).

In proposito, è stato ben evidenziato che in un simile contesto — contesto peraltro da tempo ampiamente superato — “l'impegno di astenersi per un certo periodo di tempo dalla proclamazione dello sciopero (o, comunque, di controllare la propria «base» attraverso un certo uso dei poteri statutari) *adempie una tipica funzione di scambio*, dal momento che, a fronte dello stesso, *e con reciproco condizionamento*, l'altra parte si impegna ad una diversa prestazione (obbligo di promuovere o accettare la contrattazione collettiva a livelli inferiori)” (così Ghezzi, Romagnoli, 1987, p. 154, corsivo mio; cfr. anche Tribunale di Padova 4 luglio 1973, in *OGL*, 1974, p. 30 e Corte d'Appello di Venezia 29 aprile 1976, in *OGL*, 1977, p. 23).

Illuminanti, al riguardo, sono poi anche le sollecitazioni provenienti dallo studio comparato, ed in particolare dalla contrapposizione dei modelli di relazioni industriali inglese e tedesco (in tema cfr. Burrigato, 1993). Nell'ordinamento tedesco si riconosce *validità* al contratto solo è in quanto la causa del contratto collettivo esprima la funzione economico-sociale di pace sindacale, e, pertanto, una clausola di tregua sindacale è sempre *implicita* nella sua struttura tipologica astratta; nell'ordinamento britannico, al contrario, si nega *giuridicità* al contratto collettivo proprio sul presupposto della mancanza di *consideration*, che corrisponde grosso modo al nostro concetto di causa (cfr. Gorla, 1955), e che è considerata l'elemento essenziale per la riconduzione di un accordo alla categoria degli *enforceable agreements*. Queste considerazioni agevolano, sotto un diverso angolo di osservazione, la spiegazione in termini giuridici del caso italiano: una volta escluso che *nel nostro ordinamento giuridico* la «causa» del singolo negozio possa essere identificata con la funzione economico generale del contratto (rilevando questa, semmai, nell'individuazione in chiave astratta del «tipo» negoziale) è gioco forza negare che il contratto collettivo contenga necessariamente (e cioè al di là della comune intenzione delle parti) una clausola *implicita* di pace sociale in ragione di una astratta funzione di pacificazione sociale, che si concretizzerebbe nel giudizio di meritevolezza di cui all'art. 1322 del Codice Civile. Tanto è vero che in Italia il contratto collettivo è un contratto *atipico* e, dunque, pur realizzando un vincolo giuridico, la sua funzione astratta non è codificata in un tipo legale; mentre l'attività sindacale (artt. 39 e 40 Costituzione) è pacificamente riconosciuta in sé e per sé, e non è dunque funzionalizzata allo scopo precipuo di soddisfare interessi pubblici o generali (la pace sociale, appunto) come in Germania (Paese che però dispone di una specifica “codificazione” in materia di contratto collettivo). Per la validità del contratto occorre semplicemente che lo spostamento patrimoniale (peraltro dubbio, come detto, nel contratto normativo) sia giustificato: nel nostro ordinamento la composizione anche solo momenta-

nea del conflitto (affidata all'effettività del contratto collettivo) è *elemento sufficiente* per il giudizio di meritevolezza di cui all'art. 1322 e per giustificare la giuridicità (corcibilità) del vincolo. (Si è già detto che la causa del contratto è la giustificazione — cioè la funzione — del singolo negozio e rileva per il giudizio concreto di validità del contratto, mentre la funzione economico-sociale rileva unicamente ai fini del giudizio di qualificazione, e cioè in tema di individuazione della disciplina concretamente applicabile).

In definitiva, come giustamente ritiene Scognamiglio, il rispetto del contratto collettivo è niente altro che una conseguenza della forza effettiva del contratto stesso. E la stessa Corte Suprema non ha esitato a riconoscerlo (in una sentenza per altri versi pure discutibile, e cioè per quanto attiene all'affermazione della *incorporazione* delle clausole del contratto collettivo nel contratto individuale) che

«il termine apposto (al contratto collettivo) ... attiene non già alla durata dei diritti pattuiti, bensì alla libertà di azione sindacale nel più ampio diritto di sciopero costituzionalmente garantito. (...) La data appostavi indica la durata non già di quanto acquisito iure, bensì della astensione — per altro programmatica più che giuridica, attesa la permanente ampiezza del diritto di sciopero in mancanza di una regolamentazione legislativa — da azioni rivendicative fino alla data concordata del contratto» (Cassazione 21 aprile 1987 n. 3899, in *RIDL*, 1988, II, pp. 123-124).

Tutte queste considerazioni possono poi essere perfezionate sul piano dell'argomentazione giuridica tenendo rigorosamente distinta — secondo la premessa metodologica precedentemente enunciata — la fase della costruzione della fattispecie contrattuale — e i suoi effetti — dalla valutazione dei rapporti obbligatori che scaturiscono tra le parti del contratto. Il contratto collettivo è indubbiamente un contratto in senso tecnico: produce "incontestabilmente tutti gli effetti giuridici di cui è capace, sui diversi piani della forza normativa e di quella obbligatoria, e rispettivamente a carico dei singoli datori di lavoro e lavoratori come delle associazioni stipulanti" (Scognamiglio, 1976, p. 254). Mentre l'esercizio del diritto di sciopero, in questo caso, non è altro che una manifestazione della volontà dei lavoratori «organizzati» (e di cui il «sindacato» può essere veicolo) di sottrarsi al vincolo contrattuale: non però nel senso di recedere dal contratto, bensì, più correttamente, nel senso di sollecitare con gli strumenti di pressione sociale di cui sono titolari la revisione anticipata della disciplina collettiva. Lo sciopero, in definitiva, non incide sulla fattispecie — sulla struttura o sulla causa del contratto collettivo —, ma *mira semplicemente a risolvere, nell'ambito dei rapporti obbligatori intercorrenti tra le parti, il conflitto giuridico alla stregua di un conflitto economico*. E questo spiega bene perché in quasi quarant'anni di diritto sindacale postcorporativo la questione della risoluzione e del recesso dal «contratto collettivo» sia giunta davanti ai Tribunali italiani non più di una quindicina di volte (mentre poi i casi giudiziari, considerando i diversi gradi del giudizio, saranno tutt'al più una diecina). Spostato il discorso dal profilo statico del contratto a quello dinamico del rapporto tra i soggetti collettivi si può poi — e conclusivamente — fornire una visione d'insieme dell'intero fenomeno analizzato, riconoscendo che nel procedimento contrattuale ogni singolo contratto è solo la rilevanza momentanea di un equilibrio di interessi permanentemente suscettibili di modificazioni in relazione ai mutamenti del rapporto di forza fra le parti contraenti (Liebman, 1986, p. 155).

5. Conclusioni: le prospettive in tema di recesso dal contratto collettivo aperte dall'Accordo sul costo del lavoro del 3-23 luglio 1993.

Restano ora brevemente da segnalare, a conclusione di queste riflessioni, le prospettive in tema di recesso dal contratto collettivo aperte dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 (24).

Difatti, al capo II dell'Accordo ("Assetti contrattuali") le parti sociali hanno predisposto precise scansioni temporali per l'apertura delle trattative ai fini dei rinnovi contrattuali

«il Ccnl 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». (punto 4)

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Scansioni temporali accompagnate, peraltro, da una rigorosa predeterminazione della durata del Contratto collettivo nazionale di lavoro e del contratto di secondo livello, aziendale o alternativamente territoriale, e precisamente:

«il Ccnl ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva» (punto 2); **«l'accordo di secondo livello ha durata quadriennale».** (punto 3)

L'effettività di questo assetto negoziale è infine sorretta, nella intenzione dei soggetti stipulanti, dalla predisposizione di precise clausole sanzionatorie:

«le piattaforme contrattuali per il rinnovo del Ccnl saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale». (punto 4)

Ora, è chiaro che l'obbligatorietà della predeterminazione del termine svuota di rilevanza quantomeno uno dei problema di cui si è discusso nelle pagine che precedono, e cioè il problema della vigenza temporale (e del recesso) di un contratto collettivo privo del termine di durata. *Il problema*, in questa prospettiva, è semmai quello della recedibilità da un contratto "atipico" a tempo determinato prima della scadenza del termine; recedibilità che, ai sensi degli artt. 1321, 1372 e 1373 c.c., è ammissibile solo nei casi in cui esista un mutuo dissenso sulla prosecuzione dell'efficacia del contratto ovvero un'apposita clausola convenzionale di recesso.

Al riguardo, restano però da svolgere ancora due considerazioni. In primo luogo, è indubbiamente vero che in una contrattazione collettiva vincolata al rispetto di una precisa predeterminazione della vigenza temporale la questione del recesso da un contratto collettivo privo di durata non si pone nemmeno. È però altrettanto vero che l'intero edificio "teorico" tracciato dall'Accordo di luglio, sebbene sia rivestito della garanzia costituzionale della libertà di attività ed organizzazione sindacale — ed anzi, a ben vedere, appunto per la sua natura volontaria — deve pur sempre poggiare su concreti comportamenti delle parti, e soprattutto delle loro articolazioni minori, volti a dare effettività alla astratta possibilità di predeterminare l'efficacia temporale del contratto collettivo; problema questo che, automaticamente, rimanda alla effettività (e alla "tenuta", rispetto alla «base») del reciproco riconoscimento di rappresentatività operato dalla parti sociali stesse, al momento di conferire al "comune accordo" il carattere di fonte permanente di organizzazione e normazione sociale. In altre parole: l'Accordo sarà *effettivamente* in grado di svuotare di contenuto il problema giuridico dell'*efficacia* temporale del contratto collettivo di diritto comune a tempo indeterminato solo se (ed in quanto) le parti stesse sapranno dare seguito, nelle diverse sedi negoziali, alle intese raggiunte a livello interconfederale e, soprattutto, se sindacati o lavoratori «organizzati» dissenzienti non saranno in grado di sovvertire — sul piano dei rapporti di forza — le "regole del gioco" stabilite nell'Accordo stesso. Senza peraltro trascurare la circostanza che se un gruppo dissenziente di lavoratori è in grado di creare un'effettiva destabilizzazione dei rapporti collettivi in azienda, turbando così l'ordine contrattuale "formalizzato" nell'Accordo, l'interesse del datore di lavoro alla stabilità e alla certezza dei rapporti collettivi prevarrà sicuramente sul suo concorrente interesse al rispetto dell'Accordo stesso.

Inoltre, e questa è la seconda considerazione, la clausola di tregua predisposta nell'Accordo attiene al *periodo di stipulazione* ovvero di *rinnovo* di un contratto collettivo, ma nulla dispone in riferimento alla *vigenza* del contratto collettivo stesso. Quanto basta per concludere che le organizzazioni sindacali dei lavoratori, quantomeno quelle nazionali non vincolate al rispetto delle clausole di rinvio, potranno sicuramente ricorrere ai tradizionali strumenti di autotutela e di sanzionamento sociale per "sollecitare" (*rectius*: imporre) una modificazione consensuale *ante tempus* della disciplina collettiva contenuta in un contratto collettivo che, pure, alla stregua degli assetti contrattuali tracciati nell'Accordo, è a tempo determinato (Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1994, p. 335).

Resta dunque confermato che lo sciopero non incide sulla fattispecie — sulla struttura, sulla causa e sugli effetti del contratto collettivo —, ma più semplicemente mira a risolvere, nell'ambito dei rapporti obbligatori intercorrenti tra le parti, un conflitto giuridico alla stregua di un conflitto economico.

- AA.VV.** (1976), *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Milano.
- AA.VV.** (1982), *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Milano.
- AA.VV.** (1961), *Sciopero e serrata nei paesi CECA*, Milano.
- Alleva, Ghezzi** (1985), *Dopo la disdetta quale legge per la scala mobile?*, in *PE*, n. 7-8, p. 7 e ss.
- Alleva** (1982), *Il tramonto degli automatismi salariali*, in *PD*, p. 242.
- Ardau** (19), *Sanzionabilità disciplinare dello sciopero illegittimo per violazione di patto espresso di pace sindacale*, in *RDL*, p. 21 ss.
- Ardau** (1962), *Teoria giuridica del diritto di sciopero*, Padova.
- Assanti** (1967), *Rilevanza e tipicità del contratto collettivo nella vigente legislazione italiana*, Milano.
- Assanti** (1987), *il protocollo Scotti davati ai giudici: alcune considerazioni*, in *RGL*, p. 312 e ss.
- Assanti** (1981), *Corso di diritto del lavoro*, Padova.
- Balletti** (1963), *Contributo alla teoria dell'autonomia sindacale*, Milano.
- Barassi** (1934), *Diritto sindacale corporativo*, Milano.
- Barcellona** (1973), *Diritto privato e processo economico*, Bari.
- Bellagamba** (1968), *Responsabilità delle associazioni sindacali per inosservanza del dovere di esercitare influenza sui rappresentanti*, Atti III congresso A.I.D.L.A.S., Milano.
- Bellardi** (1991), *Il rinnovo dei contratti per l'industria metalmeccanica pubblica, privata e minore*, in *LI*, p. 4.
- Bellardi** (1989), *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva*, in *DLRI*, p. 231 ss.
- Betti** (1959), *Autotutela voce*, in *Enc. Dir.*, IV, p. 529.
- Betti** (1954), *Teoria generale del negozio giuridico*, in *Trattato di diritto civile italiano* diretto da Vassalli, Torino.
- Bigliuzzi Geri, Breccia, Busnelli, Natoli** (1989), *Diritto civile*, 1**, Torino.
- Biscaretti di Ruffia** (a cura di) (1977), *Le dottrine giuridiche di oggi e l'insegnamento di Santi Romano*, Milano.
- Blanpain** (1994), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, voll. 1-12.
- Borghesi** (1980), *Contratto collettivo e processo*, Bologna.
- Bortone** (1992), *Il contratto collettivo tra funzione normativa e funzione obbligatoria*, Bari.
- Bortone, Curzio** (1984), *Il contratto collettivo*, in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Collana diretta da Giugni, Torino.
- Burrigato** (1993), *Contratto collettivo e diritto di sciopero nell'esperienza comparata: il caso inglese e il caso tedesco*, in questo fascicolo.
- Calamandrei** (1952), *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *RGL*, p. 240.
- Carabelli** (1986), *Libertà e immunità del sindacato*, Napoli.
- Carinci** (a cura di) (1989), *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici dell'industria privata*, Napoli.
- Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu** (1994), *Diritto del lavoro*, I, *Il diritto sindacale*, Torino.
- Carullo** (1942), *La revisione delle norme collettive di lavoro*, Milano.
- Caruso** (1988), *Il potere di rappresentanza nella formazione del contratto collettivo*, Catania, p. 121 ss.
- Caruso** (1992), *Sindacato, arbitrato e conflitto*, in *DRI*, p. 47 e ss.
- Casagni** (1988), *Sciopero e clausole di autoesclusione*, in *DPL*, p. 86.
- Castelvetri** (1990), *Il diritto del lavoro alle origini. "Ratio legis" e costruzione dogmatica nel diritto del lavoro*, Milano.
- Cessari** (1950), *Sui limiti di efficacia delle norme corporative*, in *FP*, p. 847 ss.
- Chiusolo** (1980), *La disdetta dell'accordo sindacale da parte del datore di lavoro*, in *L80*, p. 94 ss.
- Cian, Trabucchi** (1992), *Commentario breve al Codice Civile*, Padova.
- Coniglio** (1932), *Lezioni di diritto corporativo*, Padova.
- Còrdova** (1990), *Collective Bargaining*, in *Blanpain, Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*, 2, Deventer, tr. it., Biagi, Blanpain (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato*, 2, Rimini, 1991.
- Costanza** (1981), *Il contratto atipico*, Milano.
- D'Antona** (1993), *Il Protocollo sul costo del lavoro e l'«autunno freddo» dell'occupazione*, in *RIDL*, p. 411 e ss.
- D'Avanzo** (1967), voce *Recesso*, in *Noviss. Dig. it.*, p. 1038.
- D'Avossa** (1988), *Relazioni industriali e regolamentazione dello sciopero*, in *DPL*, p. 893 ss.
- De Litala** (1949), *Osservazioni sullo schema di legge sulla disciplina dei sindacati e dei contratti collettivi*, in *DL*, p. 175.
- De Nova** (1982), *Il recesso*, in *Sacco, De Nova, Obbligazioni e contratti*, cit., p. 547.
- De Nova** (1974), *Il tipo contrattuale*, Padova, 1974.
- De Ruggiero** (1984), *Sul concetto di precomprensione*, in *PD*, p. 577 ss.
- Despax** (1989 ma 1966), *Négociations, conventions et accords collectifs*, in *Droit du travail*, diretto da G.H. Camerlynck, tome 7, Paris.
- Di Paola** (1974), *Nuovi orientamenti in tema di causa*, in *FI*, I, c. 288 e ss.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Bibliografia

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi**Bibliografia**

Dossetto (1968), voce *Contratto normativo*, in *Noviss. Dig. It.*, p. 663 e ss.

Durand (1960), *Preface* al volume collettaneo *La tendance a la stabilité du rapport contractuel*, Paris.

Ferraro (1981), *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova.

Ferri G.B. (1966), *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Milano.

Ferri G.B. (1971), *Meritevolezza dell'interesse e utilità sociale*, in *RDComm.*, ora in *Saggi di diritto civile*, Rimini, 1984, p. 314 e ss.

Ferri G.B. (1977), *Ancora in tema di meritevolezza dell'interesse*, in *RDComm.*, ora in *Saggi di diritto civile*, Rimini, 1984, p. 328 e ss.

Flammia (1955), *Considerazioni intorno ad un'ipotesi di inefficacia successiva dell'Accordo interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali nell'industria*, in *FI*, IV, c. 247 ss.

Flammia (1963), *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, Milano.

Flammia (1957), *Osservazioni sui sindacati di fatto*, in *DE*, p. 459 ss.

Flanders (1968), *Collective Bargaining: a Theoretical Analysis*, in *BJIR*, p. 1 ss., tr. it., *Per una teoria della contrattazione collettiva*, in *EL*, 1968, p. 435 ss.

Fox (1975), *Collective Bargaining, Flanders and the Webbs*, in *BJIR*, p. 151 ss., tr. it., *La contrattazione collettiva, Flanders e i Webb*, in *EL*, 1976, p. 239 ss.

Gabrielli, Padovini (1988), voce *Recesso*, in *Enc. Dir.*, p. 29 e ss.

Gabrielli (1985), *Vincolo contrattuale e recesso unilaterale*, Milano.

Galantino (1980), *Sui trattamenti retributivi individuali più favorevoli*, in *RDL*, p. 135.

Galgano (1990), *Le obbligazioni e i contratti*, Padova.

Galgano (1969), *Recensione a G.B. Ferri, Causa e tipo ecc.*, cit., p. 422 e ss.

Garcia-Perrote (1987), *El artículo 86.3 ET y la distinción entre contenidos normativa y obligacionales del convenio colectivo*, in *RL*, n. 20, p. 75 ss.

Garofalo (1979), *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Napoli.

Gazzoni (1978), *Atipicità del contratto, giuridicità del vincolo e funzionalizzazione degli interessi*, in *Scritti in onore di S. Pugliatti*, Milano, p. 933 e ss.

Gazzoni (1993), *Manuale di diritto privato*, IV ed., Napoli.

Ghera (1968), intervento, in AA.VV., *Il contratto collettivo di lavoro*, Atti del III Congresso A.I.D.L.A.S.S., Milano, p. 168 e ss.

Ghera (1976), intervento, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 166.

Ghezzi (1967), *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua*, in *RTDPC*, p. 148 ss.

Ghezzi (1967), *Cooperazione del creditore all'adempi-*

mento, serrata di ritorsione e c.d. forme anomale di sciopero, in *GI*, I, 2, p. 803 ss.

Ghezzi (1968), *Diritto di sciopero e attività creatrice dei suoi interpreti*, in *RTDPC*, p. 24 ss.

Ghezzi (1961), *Il dovere di pace sindacale*, in *RTDPC*, p. 456 ss.

Ghezzi (1963) *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano.

Ghezzi (1970), *Osservazioni sul metodo dell'indagine giuridica nel diritto sindacale*, in *RTDPC*, p. 415 ss.

Ghezzi-Romagnoli (1987) *Il diritto sindacale*, seconda edizione, Bologna.

Giannini M.S. (1958), *Gli elementi degli ordinamenti giuridici*, in *RTDP*, p. 222.

Giannini M.S. (1957), *Sociologia e studi di diritto contemporaneo*, in *Jus*, p. 223 ss.

Giorgianni (1960), *Causa*, voce, in *Enc. dir.*, p. 561 e ss.

Giugni (1976), *Intervento*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 147.

Giugni (1978), *Premessa a Carinci, Il contratto collettivo dei metalmeccanici*, Bologna, 1978.

Giugni (1957), *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, in *RDL*, p. 169 ss.

Giugni (1989 ma 1974), *Azione sindacale, politica giudiziaria, dottrina giuridica*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 221 ss.

Giugni (1989 ma 1979), *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 270 ss.

Giugni (1991), *Diritto sindacale*, Bari.

Giugni (1989 ma 1986), *Giuridificazione e deregolazione del diritto del lavoro italiano*, in *Lavoro legge contratti*, cit.

Giugni (1989 ma 1982), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *Lavoro legge contratti*, cit.

Giugni (1977), *Il diritto del lavoro*, in Biscaretti di Ruffia (a cura di), *Le dottrine giuridiche di oggi e l'insegnamento di Santi Romano*, Milano.

Giugni (1989 ma 1970), *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 183 ss.

Giugni (1989 ma 1961), *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 121 ss.

Giugni (1977 ma 1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano.

Giugni (1970), *L'«autunno caldo» sindacale*, in *Il Mulino*, p. 24 ss.

Giugni (1964), *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Milano.

Giugni (1989 ma 1959), *La conciliazione collettiva dei conflitti giuridici di lavoro*, in *Lavoro legge contratti*, cit., p. 45 ss.

Giugni (1981), *La contrattazione collettiva nel pubblico*

impiego, in *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund*, cit., p. 134 ss.

Giugni (1989 ma 1967) *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Lavoro legge contratti*.

Giugni (1974), *La rappresentatività delle associazioni sindacali nello Statuto dei lavoratori*, in *GCost.*, p. 592.

Giugni (1986), *Protocollo IRI*, in *LI*, p. 21 ss.

Giugni (1965), *Recensione al libro di Ghezzi, La responsabilità contrattuale ecc.*, in *RTDPC*, p. 299 e ss.

Giugni (1973), *The peace obligation*, in Aaron, Wedderburn, *Industrial Action: a Comparative Legal Study*, London, 1972, tr. it., *L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*, in *RDL*, p. 14 ss.

Giugni (1993), *Un'intesa densa di novità*, in *Lav. Inf.*, n. 13, p. 5 e ss.

Giugni-Sciarra (1980), *Contrattazione collettiva*, voce, in *Noviss. Dig. it., Appendice*, p. 607.

Giugni, Mancini (1972), *Movimento sindacale e contrattazione collettiva*, in *RGL*, p. 325 ss.

Giugni, Pera, Persiani, Scognamiglio, Smuraglia, Treu, Ventura (1982), *La disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici?*, in *RGL*, p. 554 ss.

Gorla (1955), *Il contratto*, I, Milano.

Gorla (1967), *In tema di causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, in *RTDPC*, p. 1469 e ss.

Gramiccia (1987), *Sulla disciplina del contratto collettivo di lavoro*, in *MGL*, p. 675 ss.

Grasselli (1984), *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Padova.

Guglielmetti (1969), *I contratti normativi*, Padova.

Guidi (1928), *L'oggi e il domani del contratto collettivo*, in *DL*, 184 ss.

Hands Diaz R. (1992), *Del regimen modificatorio de la convencion colectiva vigente y su procedimiento*, relazione al III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo, Maracaibo, 13-15 maggio 1992.

Hart H.L.A. (1980), *The concept of law*, tr. it., *Il concetto di diritto*, Torino.

Hepple, Fredman (1992), *Collective Bargaining, U.K.*, in Blanpain, *International Encyclopædia of Comparative Law*, cit.

Ichino (1975), *Funzione ed efficacia del contratto collettivo nell'attuale sistema delle relazioni sindacali e nell'ordinamento statale*, in *RGL*, p. 457 ss.

Irti (1986), *L'età della decodificazione*, Milano.

Kahn Freund (1977), *Labour and the Law*, London.

Kahn Freund (1973-1974), *Pacta sunt servanda. A principle and its limits*, in *Tulane Law Rev.*, p. 905.

Kahn Freund (1978), *Selected Writings*, London.

Kahn-Freund (1960), *Intergroups Conflicts and their Settlement*, in *Brit. J. Sociol.*, 1954, V, p. 203, tr. it., *I conflitti tra i gruppi e la loro composizione*, in *Politica sindacale*, p. 9 ss.

Kemeny, Napoli (1986), *Introduzione: per un'analisi*

multidimensionale delle relazioni industriali a livello territoriale, in AA.VV., *Relazioni industriali e territorio*, Milano.

Kirchmann (1942, ma 1938), *La mancanza di valore della giurisprudenza come scienza*, Pisa.

Laroque, Camerlynck (diretto da), *Repertoire de droit du travail*, II, *Conventions et accords collectives de travail*, Paris.

Liebman S. (1986), *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Milano.

Liebman S. (1979), *Contributo allo studio delle fonti di regolamentazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato in Gran Bretagna*, in *RDL*, p. 548 ss.

Liebman S. (1992), *Trasferimento d'azienda, continuità del rapporto di lavoro e trattamento applicabile ai lavoratori*, in *DRI*, p. 21 ss.

Lotmar (1984 ma 1900), *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern*, 1900, tr. it., *I contratti di tariffa tra datori e prestatori di lavoro*, in *DLRI*, p. 313 ss. e spec. p. 349 ss. e p. 368-369.

Lucifredi (1980), *Il contenuto dei contratti collettivi aziendali*, Milano.

Lyon-Caen, Pélissier (1990), *Droit du travail*, Paris.

Magnani (1990), *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *DLRI*, p. 687.

Magnani, Tosi (1994), *Diritto sindacale (casi e materiali)*, Torino, 1994.

Mancini (1962), *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, I, *Individuazione della fattispecie. Il recesso ordinario*, Milano.

Mariucci (1985), *La contrattazione collettiva*, Bologna.

Mazziotti (1986), *L'estinzione del rapporto di lavoro*, in *Trattato di diritto privato* diretto da P. Rescigno, Torino, p. 317 ss.

Mazzoni (1977), *Manuale di diritto del lavoro*, Milano.

Mengoni (1949), *Limiti giuridici del diritto di sciopero*, in *RDL*, p. 246 ss.

Mengoni (1950), *Note sull'inadempimento involontario dell'obbligazione di lavoro*, *RTDPC*, p. 270 ss.

Mengoni (1951), *Lo sciopero*, in *L'organizzazione professionale*, Atti della XXIV Settimana Sociale dei Cattolici Italiani, Roma, p. 264.

Mengoni (1953), *Note sull'impossibilità della prestazione di lavoro*, in *Scritti giuridici in onore di A. Scialoja*, IV, p. 281 ss.

Mengoni (1985, ma 1980), *Legge e autonomia collettiva*, in *Diritto e valori*, Bologna, p. 287 ss.

Mengoni (1986), *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *RIDL*, p. 5 ss.

Mengoni (1985 ma 1981), *Gruppi organizzati e mediazione dei conflitti*, in *Diritto e valori*, p. 314 ss.

Mengoni (1985 ma 1975), *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Diritto e valori*, Bologna, p. 247.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Bibliografia

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi**Bibliografia**

Merli Brandini (1968), *Introduzione a Flanders*, in *EL*, p. 430-431.

Messina (1904), *I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro*, ora in *Scritti giuridici*, vol. IV, Milano, 1948, p. 21 ss. e spec. p. 27 ss.

Messineo (1944), *Dottrina generale del contratto*, Milano.

Messineo (1962), voce *Contratto normativo e contratto tipo*, in *Enc. dir.*, vol. X, p. 116 ss.

Messineo (1968), *Il contratto in genere*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* diretto da Cicu e Messineo, Milano.

Miccio (1952), *Il recesso unilaterale dal contratto come diritto potestativo*, in *RDComm.*, p. 385.

Molitor (1953), *Concetto e limiti dello sciopero secondo l'ordinamento tedesco*, in *DL*, p. 6.

Mortati (1954), *Il lavoro nella Costituzione*, in *DL*, spec. p. 203 ss.

Murphy K.J. (1992), *Determinants of contract duration in collective bargaining agreement*, in *ILRR*, n. 2, p. 352 ss.

Napolitano (1981), *Contrattazione collettiva e interpretazione*, Camerino.

Natoli (1961), *La cd. «Friedenspflicht» e il diritto italiano del lavoro*, in *RGL*, p. 319 ss.

Oberer, Hanslowe, Andersen, Heisz (1986), *Collective Bargaining in a Free Society*, in *Cases and Materials on Labor Law*, St. Paul Minn.

Oppo (1943), *I contratti di durata*, in *RDComm.*, p. 239.

Pedrazzoli (1985), *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, 1985.

Pera (1976), *Intervento*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 129.

Pera (1991), *Il diritto del lavoro*, Padova.

Pera (1983), *La disdetta dell'accordo interconfederale sulla scala mobile*, in *FI*, V, c. 18 ss.

Pera (1969), *Serrata e diritto di sciopero*, Milano.

Pera (1974), *Sull'avvenire della contrattazione collettiva*, in *Il Mulino*, p. 978.

Pera (1964), *Sulle clausole di pace sindacale*, in *RDL*, p. 285 e ss.

Pergolesi (1947), nota a Pretura di Parma 13 novembre 1946 e Pretura di Firenze 11 ottobre 1946, in *DL*, II, pp. 66-68.

Perez Del Castillo S. (1988), *Las cláusulas de paz, Derecho Laboral*, n. 152, p. 751 ss.

Pergolesi (1972), *La disciplina corporativa dei rapporti di lavoro e dei rapporti economici*, I, Milano.

Persiani, *Saggio sull'autonomia privata e collettiva*, Padova.

Pinto (1988), *Collective Bargaining, Portugal*, in *Blanpain, International Encyclopaedia* cit., p. 179 ss.

Prosperetti U. (1976), *Il contratto collettivo come strumento di pace sindacale*, in AA.VV., *La contrattazione*

collettiva: crisi e prospettive, Milano, p. 47.

Prosperetti U. (1953), *I contratti collettivi di lavoro*, in *RDL*, 1953, I, p. 62.

Rescigno P. (1966, ma 1961), *Immunità e privilegio*, in *Persona e comunità*, Bologna, p. 379 ss.

Rescigno P. (1993), *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *MGL*, p. 576 e ss.

Riva Sanseverino (1982), *Diritto sindacale*.

Riva Sanseverino (1986), *sub. artt. 2071-2074, Commentario al Codice Civile* diretto da Scialoja e Branca, Bologna.

Roccella (1991), *Les modalités de règlement des conflits collectifs d'intérêts, Congrès Mondial de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Rapport National - Italie*, Athènes, p. 308.

Roccella (1977), *Parte obbligatoria del contratto collettivo e diritti sindacali di controllo*, in *RGL*, p. 413 ss.

Roccella (1980), *Sistemi di prevenzione e composizione dei conflitti collettivi di lavoro nei paesi della Comunità Europea*, in *RGL*, p. 551 ss.

Rodotà (1969), *Le fonti di integrazione del contratto*, Milano.

Rodriguez Santos B. (1980), *Estatuto del trabajador*, Valladolid.

Romagnoli (1963), *Il contratto collettivo di impresa*, Milano.

Romagnoli (1971), *Il contratto collettivo difficile*, in *PD*, p. 71 ss.

Romano S. (1951 ma 1918), *L'ordinamento giuridico*, Firenze.

Rotschild-Souriac M.A. (1982), *Le droit à la négociation et sa sanction*, in *La négociation dans l'entreprise*, in *DS*, 1982, p. 1093.

Rucci (1991), *In tema di recesso dal contratto collettivo*, in *RIDL*, p. 302 ss.

Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino, 1984.

Sacco (1982), *La causa*, in Sacco, De Nova, *Obbligazioni e contratti*, in *Trattato di diritto privato* diretto da P. Rescigno, Torino, 1982.

Sacco (1982), *La qualificazione*, in Sacco, De Nova, *Obbligazioni e cit.*

Sandulli P. (1990), *Disdettabilità di accordi collettivi e prestazioni pensionistiche complementari*, in *MGL*, p. 387.

Sangiorgi (1965), *Rapporti di durata e recesso ad nutum*, Milano.

Santoro Passarelli F. (1983), *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli.

Santoro Passarelli F. (1961 ma 1949), *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, Napoli, p. 189.

- Santoro Passarelli F.** (1980), *Dottrine generali del diritto civile*, rist., p. 172.
- Santoro Passarelli F.** (1971), *Pax, pactum, pacta servanda sunt (a proposito delle cosiddette clausole di tregua sindacale)*, in *MGL*, p. 374.
- Santoro Passarelli F.** (1961 ma 1958), *Saggi di diritto civile*, Napoli.
- Santoro Passarelli F.** (1949), *Verso la legge sindacale*, in *DL*, 1949, p. 274 e ss.
- Santoro Passarelli G.** (1983), *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Studi in onore di Tito Carnacini*, Milano, I, p. 759 ss.
- Santoro Passarelli G.** (1976), *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *RTDPC*, p. 170 ss.
- Scarpelli F.** (1993), *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Milano.
- Scarpelli U.** (1982), *L'etica senza verità*, Bologna.
- Schintgen** (1990), *Collective Bargaining, Luxemburg*, in *Blanpain, International Encyclopædia cit.*, p. 202 ss.
- Schmidt F., Neal A.** (1984), *Collective Agreements and Collective Bargaining*, in *Hepple International Encyclopaedia of Comparative Law*, vol. XV.
- Sciarra** (1985), *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Milano.
- Sciarra** (1989) *Contratto collettivo*, in *Digesto disc. priv.*, Sez. comm., IV, Torino p. 63.
- Scognamiglio** (1954), *Fatto giuridico e fattispecie complessa*, in *RTDPC*, p. 331 ss.
- Scognamiglio** (1959), *Contributo alla teoria del negozio giuridico*, Napoli.
- Scognamiglio** (1961 ma 1975), *Contratti in generale*, in *Trattato di diritto civile* diretto da G. Grosso e F. Santoro Passarelli, Milano.
- Scognamiglio** (1972), *La disciplina negoziale del diritto di sciopero*, in *RDL*, p. 351 ss.
- Scognamiglio** (1975), *Le azioni sindacali in vigenza del contratto collettivo*, in *DL*, p. 285.
- Scognamiglio** (1976), *Sindacati e contrattazione collettiva nell'ordinamento italiano*, in *RGL*, p. 254 e ss.
- Scorza** (1949), *Il nuovo ordinamento sindacale nello spirito della Costituzione*, in *DL*, p. 296.
- Scotto** (1958), *Saggio di diritto comparato sullo sciopero*, Roma.
- Simi** (1976), intervento, in *AA.VV.*, *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 132.
- Simi** (1971), *L'efficacia del contratto collettivo*, in *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro*, diretto da Riva Sanseverino, Mazzoni, I, Padova, p. 305 ss.
- Sinzheimer** (1971 ma 1907), *Der korporative Arbeitsnormenvertrag*, I, Berlino, 1971, *non vidi*, cit. da Vardaro, *opp. cit.*
- Schlesinger** (1964), *Complessità del procedimento di formazione del consenso ed unità del negozio contrattuale*, in *RTDPC*, p. 1348 ss.
- Soubie** (1983), *L'obligation de négocier et sa sanction*, in *DS*, p. 56 ss.
- Sugeno K.** (1992), *Japanese Labor Law*, Asian Law Series, n. 11, University of Tokyo Press, Tokyo.
- Suppiej** (1986), *La contrattazione collettiva tra crisi economica e riforme istituzionali*, in *RIDL*, 1986, p. 215.
- Suppiej** (1976), intervento, in *AA.VV.*, *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, cit., p. 141.
- Suppiej** (1971), in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da Riva Sanseverino, Mazzoni, I, p. 211 ss.
- Suwa** (1978), *Riflessioni sul dovere di pace sindacale nel diritto comparato*, in *RTDPC*, p. 514 ss.
- Tarello** (1972 ma 1967), *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Milano.
- Tiraboschi** (1992), *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena, n. 20.
- Tiraboschi** (1993), *Premesse per uno studio della giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Quaderni di DRI*, n. 3, p. 31 e ss.
- Tiraboschi** (1994a), *Contratto collettivo di lavoro a tempo indeterminato e libertà di recesso: considerazioni a proposito di recente mutamento di indirizzo della nostra giurisprudenza di Cassazione. Nota a Cassazione 9 giugno 1993 n. 6408*, in *OGL*, 1994, n. 1.
- Tiraboschi** (1994b), *Risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, in *De Nova, Risoluzione e recesso nei contratti*, Milano.
- Tiraboschi** (1994c), *Categorie civilistiche e recesso unilaterale*, in *De Nova, Risoluzione e recesso nei contratti*, Milano.
- Tommasini** (1989), voce *Revisione*, in *Enc. Dir.*, p. 104 e ss.
- Torrente** (1962), *Manuale di diritto privato*, Milano.
- Tosi** (1988) *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *DLRI*.
- Traversa** (1958), *Problemi e prospettive in tema di conciliazioni sindacali*, in *DE*, p. 1436 ss.
- Treu** (1965), *Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*, in *RDC*, p. 360.
- Treu (1974)**, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano.
- Treu** (1979), *Comparazione e circolazione dei modelli nel diritto del lavoro italiano*, in *DLRI*, spec., p. 182 e ss.
- Treu** (1986), *Le relazioni industriali nell'impresa: il Protocollo IRI*, in *RIDL*, p. 395 ss.
- Treu** (1993), *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *RGL*, p. 217 e ss.
- Tursi** (1992), *Riflessioni intorno alle disdette della scala mobile*, in *RTDPC*, p. 913 e ss.
- Tursi** (1993), *Contratto collettivo a tempo indeterminato e recesso ad nutum*, in *RIDL*, p. 37 e ss.

Efficacia temporale
Michele Tiraboschi

Bibliografia

Efficacia temporale

Michele Tiraboschi

Bibliografia

Vardaro (1984), *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Napoli.

Vardaro (1985), *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano.

Vardaro (1983), *Il mutamento della funzione del contratto collettivo*, in *DLRI*, p. 719 e ss.

Vardaro (1982), *Recensione al libro di Montanari, Teoria e prassi nelle dottrine giussindacali*, in *DLRI*, p. 709 ss.

Veneziani (1992 ma 1986), *Stato e autonomia collettiva*, Bari.

Wedderburn of Chalton, Sciarra (1989), *Il contratto collettivo come accordo o come legge. Recenti tendenze neo-contrattualistiche e neo-corporative*, in *RDC*, p. 45 ss.

Weiss D. (1984), *Les Relations du travail*, Paris.

Weiss M. (1986), *Collective Bargaining, Germany*, in *Blanpain, International Encyclopaedia cit.*, p. 120 ss.

Zaccaria (1989), *L'apporto dell'ermeneutica alla teoria del diritto contemporaneo*, in *RDC*, p. 323 ss.

Zaccaria (1984), *Per una metodologia "post-politica" della prassi giudiziale*, in *PD*, p. 599.

Zangari (19), *Obbligo di pace sindacale e diritto di sciopero*, in *Studi in onore di P. Greco*, II, Padova.

Zangari (1971), *Contenuto del contratto collettivo di lavoro*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da Riva Sanseverino, Mazzoni, Padova, p. 237 ss.

Zangari (1987), *Diritto del sindacato alla trattativa e obbligo a negoziare del datore di lavoro (nel diritto sindacale italiano e comparato)*, in *MGL*, p. 434 ss.

Zangari (1960), *Diritto di serrata e diritto di azione sindacale*, in *DE*, p. 1124 ss.

Zangari (1987), *I livelli della contrattazione collettiva: il concorso/conflitto tra contratto nazionale ed aziendale (con spunti di diritto sindacale comparato)*, in *MGL*, p. 428 ss.

Zangari (1979), *Il rischio di un nuovo feudalesimo. Cultura industriale e ruolo della dottrina giuslavoristica*, in *RDL*, p. 680 ss.

Zangari (1984), *La legge Auroux sulla contrattazione collettiva e sulla rappresentanza sindacale in azienda*, in *DL*, p. 333 ss.

Zangari (1989), *Per una disciplina legislativa del referendum sindacale*, in *DPL*, p. 2026 ss.

Zanobini (1940), *Corso di diritto corporativo*, Milano.

Zoli (1992), *L'obbligo a trattare nel sistema di relazioni industriali*, Bologna.