

INTRODUZIONE

L'indagine condotta verte sulla risoluzione del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello¹, tema arduo, definito "sismico" da una parte della dottrina², non solo perché è connesso al più vasto argomento delle relazioni industriali, ontologicamente mutevoli, ma in quanto si pone come uno dei nodi interpretativi centrali del diritto sindacale.

È da diversi decenni che la dottrina si pone l'interrogativo di quale contratto debba prevalere in caso di contrasto tra due regolamentazioni collettive parimenti applicabili. Ciò che emerge, tuttavia, è che benché l'aspirazione profonda sia quella di offrire "coerenti risposte risolutive"³, una soluzione certa del quesito ad oggi ancora manca e ciò costituisce da tempo una "costante che non passa"⁴.

Neppure la giurisprudenza è riuscita nell'intento descritto in modo davvero soddisfacente, tant'è che, in assenza di riscontri definitivi, sono state registrate persino delle incursioni da parte del legislatore⁵, le quali, anziché

¹ Cfr. R. SCOGNAMIGLIO, *Il pendolo tra centralismo e decentramento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 293 e ss.

² Cfr. B. VENEZIANI, *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, in R. SCISCA (a cura di), *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Atti del convegno di Milano, 29 aprile 1983, Franco Angeli, Milano, 1983, 31.

³ Cfr. M. GRANDI, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in AA.VV., *Rapporti tra contratti di diverso livello*, Atti delle Giornate di studio di Arezzo 15-16 maggio 1981, Giuffrè, Milano, 1982, 7; P. CURZIO, *I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in R. BORTONE, P. CURZIO, *Il contratto collettivo*, in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, diretto da G. Giugni, Utet, Torino, 1984, 279 e ss. Più di recente, cfr. F. PONTE, *Appunti sui rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, II, Giappichelli, Torino, 2018, 1323 e ss.

⁴ Cfr. R. DEL PUNTA, *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 674.

⁵ Cfr. G. ZILIO GRANDI, *Ancora sui rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: autarchia, legge o solo passato che non passa?*, in L. CALCATERRA (a cura di), *Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, II, Editoriale scientifica, Napoli, 2018, 1048.

dissipare i dubbi, hanno contribuito ancora di più ad alimentarli.

La potenziale applicazione di più contratti collettivi ad uno stesso rapporto di lavoro genera un conflitto. Si tratta di ciò che i greci definivano *arché*, la quale, applicata alle relazioni sindacali, coincide con l'origine, con il principio del sistema delle relazioni collettive, ma anche con la linfa stessa di cui tale sistema si nutre costantemente quale suo presupposto costitutivo⁶ ed elemento fisiologico, non patologico⁷.

I greci sono stati abili nel codificare episodi conflittuali di particolare asperità, fornendo, attraverso il racconto dei miti, utili codici di lettura per interpretare avvenimenti della quotidianità. Si può così tracciare un parallelo tra le relazioni contrattuali che si delineano all'interno dell'ordinamento intersindacale e due opere di Esiodo.

Nella Teogonia, ad esempio, dove viene narrato il mito greco sulla creazione del mondo, si racconta che Urano, temendo di perdere il potere per colpa dei figli, decise di imprigionarli all'interno del ventre materno. Gea, la madre, costruì in segreto una falce e, attirando con l'inganno nel profondo delle proprie viscere il marito Urano, la porse ai propri figli chiedendo loro di ribellarsi al padre. Crono, il più giovane di essi, si offrì volontario e riuscì a mutilare il padre impossessandosi del trono. Successivamente, unitosi in matrimonio con Rea, Crono generò sei figli, che tuttavia iniziò a divorare appena nati temendo a sua volta di perdere il proprio potere per mano di costoro, così come gli era stato predetto dal padre poco prima di essere destituito. Rea, devastata dal dolore, decise di salvare almeno l'ultimo nato, Zeus, il quale crebbe in segreto, custodito dalle ninfe. Una volta adulto Zeus sconfisse il padre sottraendogli il potere e liberando dal ventre paterno i fratelli.

Nella Titanomachia si narra invece della contrapposizione tra Zeus e i fratelli a Crono e agli altri Titani in una lunga battaglia, che culminò con la vittoria di Zeus, la condanna eterna nel Tartaro di Crono e dei Titani e la successiva suddivisione dei regni tra Zeus e i cinque fratelli Poseidone, Era, Estia, Demetra e Ade. Soltanto la Terra non venne divisa tra costoro, i quali

⁶ Cfr. E. GRAGNOLI, *Gli itinerari della rappresentanza sindacale in Italia nel privato*, Relazione nell'ambito del Convegno Aisri (Roma, CNEL, 22 novembre 2018) dal titolo "Itinerari, orizzonti e prospettive della rappresentanza sindacale. L'esperienza (trascurata) dell'Europa sociale", in *Sindacalismo: rivista di studi sull'innovazione e sulla rappresentanza del lavoro nella società globale: nuova serie*, 2020, 42, 1 e ss.

⁷ Cfr. A. BELLAVISTA, *Il sindacato confederale: un centauro del terzo millennio*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale scientifica, Napoli, 2014, 47.

ne condivisero il dominio, talvolta cadendo essi stessi nel conflitto.

La mitologia greca, in questi racconti, mostra due modelli relazionali che possono essere calati anche in un contesto profondamente differente, quale è quello intersindacale: un modello è caratterizzato dal conflitto e l'altro risulta improntato ad una gestione costruttiva di esso, volta a facilitarne la risoluzione. Sotto il primo profilo il conflitto, posto alla base del mito ricordato, caratterizza profondamente le dinamiche intersindacali, in forza del pluralismo sindacale che le connota, dal momento che la contrattazione di livello decentrato tende a “ricercare una emancipazione, sul piano politico sindacale”⁸ rispetto al ruolo di protagonista storicamente assegnato al livello nazionale, che si pone quale centrale al sistema. Il contratto nazionale esercita un ruolo dominante di baricentro di esso e fatica a riconoscere l'autonomia della contrattazione aziendale, nonché a consentirle di esercitare il proprio “potere” in parallelo. A ciò occorre, inoltre, aggiungere che, ove i due livelli di contrattazione trattino della medesima materia, quest'ultima circostanza ne amplifica il potenziale contrasto. La ricerca di un criterio risolutore del conflitto tra livelli diversi di contratti collettivi si colloca, invece, nel secondo modello relazionale ricordato, quello di gestione costruttiva e di composizione di esso, parimenti descritto da Esiodo. Nel contesto delle attuali relazioni intersindacali il conflitto nasce e, quindi, viene generato dalle differenze qualitative e disomogenee che caratterizzano l'ordinamento intersindacale, in quanto essendo eterogenei i beni e gli interessi collettivi, nonché i gruppi professionali che li perseguono, esso è alimentato e governato dai rispettivi rapporti di forza e dalle eventuali manifestazioni di dissenso⁹.

L'ordinamento intersindacale “autopoietico” ha tentato di offrire una risposta razionale all'interrogativo iniziale attivandosi direttamente e predisponendo delle regole che governano le proprie relazioni interne¹⁰, tentativo che si è tradotto nell'aver strutturato la dimensione organizzata della contrattazione individuando preliminarmente le competenze attribuite a ciascun livello contrattuale.

Tra le previsioni dei protocolli e degli accordi interconfederali rientrano le clausole di autoamministrazione del conflitto, ossia le clausole volte a risolvere il problema della coesistenza tra contratti collettivi in conflitto tra

⁸ Così A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milano, 2001, 12.

⁹ Cfr. P. PIZZUTI, *Contratto aziendale e dissenso individuale*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 2, 567.

¹⁰ Cfr. C. ZOLI, *Struttura della contrattazione e rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in M. RUSCIANO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Esi, Napoli, 2006, 301 e ss.

loro. Tali regole sono dettate dagli stessi soggetti sindacali ed esplicano la propria efficacia in un contesto di reciproco riconoscimento e di adempimento spontaneo delle previsioni in esse contenute.

Le regole tracciate non sono immutabili, ma al contrario cambiano, perché ad esempio risentono dei mutamenti istituzionali, nonché delle modifiche legislative, fattori, tutti, che negli ultimi decenni hanno registrato cambiamenti profondi, talvolta epocali¹¹.

Non sempre, tuttavia, il collegamento negoziale tra le discipline contrattuali esiste e non è detto che esso sia risolutivo del conflitto in termini di certezza assoluta. Inoltre, nel contesto pluralistico del nostro ordinamento intersindacale non vi è un automatismo in termini di identità tra i soggetti contraenti dei diversi livelli¹² e anche questo è un dato moltiplicatore del conflitto.

Per tali ragioni vi è stato un intervento diretto della giurisprudenza, la quale, nella sua azione compositrice, ha tentato di mediare tra le tendenze alla libertà e all'effettività dell'ordinamento intersindacale da un lato e la certezza delle regole fissate dall'ordinamento generale dall'altro. Le soluzioni prospettate, di tipo eteronomo¹³ e affette da uno spiccato "pluralismo nomofilattico"¹⁴, si discostano dalle soluzioni interne all'ordinamento sindacale

Il quadro delineato registra, inoltre, da un lato una tendenza di fondo all'aziendalizzazione della contrattazione e dall'altro risulta ulteriormente complicato da due nuovi elementi. Il primo coincide con l'intervento legislativo di poco più che un decennio fa in tema di contratti di prossimità e l'altro è attribuibile alle recenti letture in contrasto l'una con l'altra che la giurisprudenza di legittimità¹⁵ ha dato dei rapporti tra i diversi livelli contrattuali alla luce dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 recepito dalla legge n. 148 del 2011.

¹¹ Cfr. B. VENEZIANI, *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, Caccucci, Bari, 1992, 40.

¹² Cfr. R. SANTUCCI, *Sistema di relazioni industriali e contratto collettivo*, in R. SANTUCCI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, 17.

¹³ Cfr. V. PAPA, *Autonomia ed eteronomia nella regolazione del sistema contrattuale "al plurale"*, in *Lav. dir.*, 2014, 91.

¹⁴ Cfr. B. CARUSO, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una "svolta" tra continuità e rottura con il passato*, in *Foro it.*, 1987, I, 514.

¹⁵ V. Cass., ordinanza n. 33131 del 10 novembre 2021 e Cass. 1 giugno 2022, n. 17939, entrambe in *www.variazionitemidiritto dellavoro.it*.

Occorre analizzare le relazioni intersindacali ed i criteri interni di risoluzione dei conflitti tra contratti collettivi di diverso ambito applicativo emergenti da esse. Il dato di partenza è che le relazioni collettive si sviluppano seguendo due tracciati che influiscono sul modo di concepire la contrattazione aziendale: l'uno si esplica nel dialogo costante tra il contratto di categoria e la contrattazione di secondo livello e l'altro denota l'estrema sensibilità delle relazioni sindacali ai mutamenti sociali ed economici del Paese¹⁶.

Se negli anni cinquanta la dottrina¹⁷, nel pronunciarsi sulle prime esperienze concrete di contrattazione aziendale, aveva inquadrato la fenomenologia nella categoria dei contratti plurisoggettivi, tale impostazione venne successivamente superata con la stipulazione del patto federativo del 3 luglio 1972 tra CGIL, CISL e UIL, con cui, nell'attribuire al consiglio unitario dei delegati il ruolo di istanza sindacale di base, si stabilì espressamente che esso potesse stipulare contratti collettivi in azienda¹⁸.

A partire dai decenni immediatamente successivi il contratto aziendale si è interfacciato con il contratto nazionale secondo gli assetti via via mutevoli delle relazioni sindacali, che hanno registrato equilibri oscillanti tra alcune tendenze alla razionalizzazione dei livelli negoziali e altre istanze di liberalizzazione a seconda del contesto economico di riferimento¹⁹.

Le ambizioni dei soggetti sindacali spesso divergono dai risultati concretamente ottenuti, in quanto è tutt'altro che infrequente registrare una violazione delle clausole di raccordo tra i diversi livelli di contrattazione collettiva, il che impone una riflessione sulla responsabilità delle organizzazioni sindacali inadempienti rispetto agli impegni assunti a livello interconfederale.

La soluzione al conflitto è un problema di politica sindacale cruciale nelle relazioni intersindacali, affinché queste ultime possano evolversi oltre il movimento spontaneo e instabile delle proprie attuali esperienze contrattuali e, pertanto, occorre insistere nel ricercare un criterio pacificatore. Così, nel tentativo di fornire una risposta convincente al quesito iniziale, si proporrà di ricorrere al principio di specialità²⁰, quale criterio esterno risolutore del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello.

¹⁶ Cfr. F. LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia* in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 21.

¹⁷ Cfr. G. GIUGNI, *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Giuffrè, Milano, 1964, 10 e ss.

¹⁸ Cfr. G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1997, 84.

¹⁹ Cfr. P. LAMBERTUCCI, *Il contratto collettivo aziendale nell'assetto delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro tra autonomia e decentramento controllato*, in *Dir. merc. lav.*, 2016, 11, 47 e ss.

²⁰ Cfr. C. COLALUCA, *Norme speciali e criterio di specialità*, in *Dir. e soc.*, 1998, 1, 1 e ss.

Le argomentazioni a sostegno di tale tesi, che risolve il conflitto tra i diversi livelli della contrattazione collettiva facendo applicazione del criterio di specialità, traggono il proprio fondamento dalla teoria generale del diritto e dal diritto penale. L'idea di fondo è quella di superare le critiche formulate in passato dalla dottrina²¹, la quale ha dubitato della bontà di tale principio risolutore, anche perché lo ha ritenuto condizionato da una presunta relazione di automaticità, che porterebbe l'applicazione *tout court* del contratto aziendale rispetto a quello di categoria, di cui mancherebbe una spiegazione adeguata.

La tesi proposta si fonda su una declinazione del criterio di specialità fondata sugli elementi caratteristici del principio citato, così come posti in evidenza sia dalla teoria generale del diritto che dal diritto penale.

La diversa lettura proposta si fonda, da un lato, su un'interpretazione di tale criterio orientata a valorizzare la maggiore specializzazione della regolamentazione da applicare con prevalenza, senza alcuna automaticità di scelta o valutazioni *a priori*. Emergerà come tale elemento costituisca una costante che si ritrova nelle regole fissate a livello di relazioni intersindacali (così come emerge dall'analisi dei più recenti accordi interconfederali) e che sembrerebbe affiorare anche dall'intervento legislativo del 2011 in tema di contrattazione di prossimità. Tuttavia, nelle ipotesi considerate la specializzazione porta a prediligere in modo chiaro un livello di contrattazione rispetto all'altro. Dall'altro lato, si valorizza la stretta relazione esistente tra il criterio di specialità²² e il principio di equità²³, il quale guida l'interprete nella scelta della prevalenza del contratto collettivo da applicare, in un'ottica di migliore regolamentazione del caso concreto tenendo conto del grado di maggiore specializzazione della regolamentazione applicabile.

²¹ Critico fu, ad esempio, G. SUPPIEJ, *Intervento*, in AA.VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 92.

²² Cfr. M. PUNZO, *Il principio della specialità nella teoria e nelle sue pratiche applicazioni. Studi in onore di Francesco Antolisei*, III, Giuffrè, Milano, 1965, 15 e ss.

²³ Cfr. F. DEL BENE, *Appunti sul rimedio della reductio ad aequitatem*, in *Giur. mer.*, 1997, 2, 402 e ss.