UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
Pubblicazioni del Dipartimento di Scienze Giuridiche "Cesare Beccaria"

44

CATERINA TIMELLINI

IL RAPPORTO TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO

La gestione del conflitto tra relazioni industriali, criteri esterni e contratti di prossimità

Prefazione di Giulio Prosperetti

G. Giappichelli Editore

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
Pubblicazioni del Dipartimento di Scienze Giuridiche “Cesare Beccaria”
44

Comitato di direzione

Direttore:
Prof.ssa Daniela Milani
(Ordinario di Diritto e Religione)

Coordinatore:
Prof. Alessandro Boscati
(Ordinario di Diritto del lavoro)

Componenti:
Prof. Ennio Amodio
(Emerito di Diritto Processuale penale)
Prof. Fabio Basile
(Ordinario di Diritto penale)
Prof. Paolo Di Lucia
(Ordinario di Filosofia del diritto)
Prof. Emilio Dolcini
(Emerito di Diritto penale)
Prof. Vincenzo Ferrari
(Emerito di Filosofia del diritto)
Prof. Gian Luigi Gatta
(Ordinario di Diritto penale)
Prof. Mario Jori
(Emerito di Filosofia del diritto)
Prof. Claudio Luzzati
(Emerito di Filosofia del diritto)
Prof. Luca Micheletto
(Ordinario di Economia politica)
Prof. Carlo Enrico Paliero
(Emerito di Diritto penale)
Prof. Jlia Pasquali Cerioli
(Ordinario di Diritto e Religione)
Prof. Mario Pisani
(Emerito di Diritto Processuale penale)
Prof. Gaetano Ragucci
(Ordinario di Diritto tributario)
Prof. Matteo Rescigno
(Ordinario di Diritto commerciale)
Prof.ssa Daniela Vigoni
(Ordinario di Diritto Processuale penale)

CATERINA TIMELLINI

IL RAPPORTO TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO

La gestione del conflitto tra relazioni industriali, criteri esterni e contratti di prossimità

Prefazione di Giulio Prosperetti

G. Giappichelli Editore

© Copyright 2025 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111
http://www.giappichelli.it

ISBN/EAN 979-12-211-1523-9
ISBN/EAN 979-12-211-8188-3 (ebook)

L'opera è stata sottoposta a procedura di revisione tra pari (peer review) *conformemente al regolamento della Collana.*

Volume pubblicato con fondo Unico Dipartimentale - Assegnazione 2025 - Dipartimento di Scienze Giuridiche "Cesare Beccaria", codice F_DOTAZIONE_2025_DIP_004.

G. Giappichelli Editore

Questo libro è stato stampato su carta certificata, riciclabile al 100%

Stampa: Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

A mia nonna Erminia,
per il suo esempio e il suo amore per lo studio

INDICE

pag.

Prefazione di Giulio Prosperetti XI

Introduzione 1

CAPITOLO 1
IL CONCORSO-CONFLITTO TRA I DIVERSI LIVELLI DI CONTRATTI COLLETTIVI E GLI ASSETTI CONTRATTUALI DERIVANTI DAI MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

1. I diversi livelli della contrattazione collettiva aziendale: introduzione al tema 7
2. Il concorso-conflitto tra contratti di diverso livello e la delimitazione del campo d'indagine al solo conflitto 15
3. I criteri interni di risoluzione dei conflitti emergenti dalle relazioni sindacali 21
4. Un bilancio complessivo alla luce dell'efficacia obbligatoria delle clausole degli accordi interconfederali 32
5. La violazione degli accordi interconfederali e i rimedi esperibili attraverso l'applicazione dei principi civilistici 37
6. L'operatività dei criteri interni di risoluzione del conflitto alla luce della crisi dell'ordinamento intersindacale 46

pag.

CAPITOLO 2
IL CONFLITTO TRA I CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO E I CRITERI ESTERNI ELABORATI IN DOTTRINA E GIURISPRUDENZA

1. I criteri esterni di risoluzione del conflitto 51
2. La tesi fondata sull'art. 2077 c.c. 53
3. L'applicazione della disciplina prevista dall'art. 2113 c.c. 58
4. L'estensione delle norme previste dalla c.d. legge Vigorelli 61
5. Le teorie del mandato ascendente e discendente 63
6. La teoria dell'abuso del potere rappresentativo aziendale 65
7. Il criterio gerarchico 66
8. L'applicazione del principio del favor 71
9. Il criterio cronologico 74
10. La tesi della legittima coesistenza di entrambi i contratti collettivi di diverso livello 77
11. La teoria dell'incorporazione e del limite dei diritti quesiti 79
12. Il criterio di specialità: critiche alla tesi e rinvio 80
13. La tendenza della giurisprudenza a preferire il criterio della volontà delle parti 82
14. Le problematiche tutt'ora aperte 87

CAPITOLO 3
I RAPPORTI TRA I DIVERSI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DOPO L'INTRODUZIONE LEGISLATIVA DEI CONTRATTI DI PROSSIMITÀ

1. L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 93
2. Il riferimento alla deroga alla legge e ai contratti di categoria da parte dei contratti di prossimità 103
3. La deroga ai contratti di categoria non costituisce un riconoscimento legale implicito del criterio gerarchico 111
4. Il sistema a due canali delineatosi dopo l'entrata in vigore della contrattazione di prossimità 120

pag.

5. I più recenti orientamenti della Suprema Corte di Cassazione sul ruolo della contrattazione di prossimità in tema di conflitti e la necessità di una ricomposizione del contrasto 127

CAPITOLO 4
IL PRINCIPIO DI SPECIALITÀ QUALE CRITERIO DI SOLUZIONE DEL CONFLITTO

1. I limiti delle soluzioni proposte come stimolo alla prosecuzione della ricerca di un criterio di definizione dei conflitti 135
2. Il presupposto che genera la necessità di ricercare un principio generale all'interno dell'ordinamento giuridico volto a dirimere il conflitto: l'antinomia 140
3. La relazione tra antinomia e interpretazione 147
4. I limiti del superamento dell'antinomia attraverso i criteri gerarchico e cronologico in una prospettiva di coerenza del sistema 149
5. Il superamento dell'antinomia attraverso il principio di specialità secondo la teoria generale del diritto 151
6. La componente valutativa propria del criterio di specialità come tecnica di composizione delle antinomie 159
7. Il concorso apparente di norme e il principio di specialità nel diritto penale come criterio guida della valutazione 162
8. La possibile soluzione del conflitto tra contratti di diverso livello alla luce del principio di specialità 171
9. Il principio di specialità e la tendenza all'aziendalizzazione della contrattazione collettiva 175
10. Osservazioni conclusive: il principio di specialità quale costante nelle relazioni tra contratti collettivi di diverso livello 180

Bibliografia 193

PREFAZIONE

Il problema del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello viene affrontato da questa opera in una prospettiva pragmatica che segnala la crisi dell'ordinamento intersindacale e la sua conseguente inadeguatezza a risolvere la gestione del conflitto industriale.

L'interesse dell'opera è proprio nella narrazione della gestione del conflitto visto nell'ottica delle relazioni industriali e nel tentativo di descrivere un nuovo diritto sindacale basato sull'effettività dei contratti collettivi che si autolegittimano per essere validati dall'accordo tra le parti del conflitto.

L'A. pone in luce come il mutamento delle attuali relazioni industriali, caratterizzate da un accentuarsi della conflittualità per il venir meno di una linea comune di azione, renda oggi più difficile il tentativo di ricercare una sintesi dei diversi punti di vista.

Tutto questo è analizzato in una interessante ricostruzione del contesto politico sindacale, dove si dà conto dei problemi via via affrontati dalle parti, in un processo evolutivo che ha profondamente cambiato i principi stessi di quell'ordinamento intersindacale che secondo l'A. non sembra più attuale.

Con una puntuale ricostruzione della giurisprudenza lo studio condotto ripercorre poi le diverse tesi privatistiche che dagli anni sessanta ad oggi hanno proposto soluzioni al problema sia in termini di ricostruzione della rappresentanza da parte dei sindacati della volontà degli associati, sia in termini di ontologica rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ma a nessuna di queste tesi l'A. ha ritenuto di aderire anche in considerazione delle pronunce giurisprudenziali che sono difficilmente sussumibili in un quadro organico.

Molte di queste tesi, infatti, si fondano su criteri e meccanismi propri di altre relazioni, ad esempio quella tra contratto collettivo corporativo e autonomia individuale oppure quella tra quest'ultima e il contratto collettivo di diritto comune. In entrambi i casi si tratta di strumenti adeguati a regolare relazioni diverse rispetto a quella che si può delineare tra due manifestazioni dell'autonomia collettiva, le quali, seppure di diverso livello, non si pongono in rapporto gerarchico l'una con l'altra.

Neppure il criterio dell'autonomia e della volontà delle parti sociali, oggi dominante in giurisprudenza, riesce a superare il problema di fondo, in quanto come evidenzia l'A. rinviare all'interpretazione della volontà delle parti consente solo di individuare il conflitto, ma non di risolverlo. L'efficacia obbligatoria delle regole dei sistemi intersindacali, infatti, non incide sulla validità delle clausole eventualmente difformi, per cui anche tale criterio si dimostra in verità non risolutivo e rischia di amplificare una giurisdizionalizzazione delle relazioni industriali, da cui invece l'A. rifugge.

Il contratto collettivo assume il rango di una fonte *extra ordinem* e i diversi livelli di contrattazione debbono giustapporsi in una logica volta a escludere un conflitto insanabile tra contratto aziendale e contratto nazionale.

Il criterio che secondo l'A. consente di superare le possibili antinomie tra i contratti collettivi di diverso livello può invece essere trovato nel principio di specialità, seguendo la lettura che di esso propongono sia la teoria generale del diritto, sia il diritto penale. Entrambi, in caso di antinomia, accordano prevalenza alla previsione maggiormente specializzata, anche ove derogatoria (e persino in senso peggiorativo) rispetto a quella di portata più generale.

Nella tesi dell'A. il principio di specializzazione si arricchisce del criterio di equità come elemento capace di sciogliere le apparenti antinomie riscontrabili nel rapporto tra i diversi livelli contrattuali, accordando prevalenza alla regolamentazione che meglio appare ritagliata sul caso concreto e che, quindi, come tale risulta più equa in senso aristotelico.

L'A., per rispondere alla storica obiezione secondo la quale l'applicazione del criterio proposto finirebbe per far prevalere di regola l'accordo aziendale su quello nazionale, pur escludendo qualsiasi automatismo, riconduce tale esito ad una diffusa tendenza all'aziendalizzazione.

Inoltre, la tesi formulata dall'A. evidenzia come il criterio proposto possa ritenersi fondato alla luce sia delle regole formulate a livello intersindacale, dalle quali si evince una relazione di specializzazione delineata dai rinvii di competenza tra contrattazione di primo e di secondo livello, sia dalla disciplina prevista dall'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 in tema di contrattazione di prossimità.

Anch'io nel mio lavoro su "L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale" del 1989 ero arrivato ad analoghe conclusioni muovendo però non già da una prospettiva di relazioni industriali ma da una tesi essenzialmente civilistica. Il mio ragionamento muoveva da un sistema che prescindeva dal rapporto di mandato secondo la celebre teoria di Francesco Santoro Passarelli, per la quale la rappresentanza dell'interesse collettivo da

parte di una organizzazione sindacale trova causa nell'essere il sindacato mandatario delle volontà individuali dei singoli lavoratori.

La ricostruzione del fenomeno collettivo che io proposi può riassumersi nei termini seguenti: il contratto collettivo è un atto politico, una fonte fatto, che si giuridicizza in base al rinvio che a tale fonte fanno concordemente il datore di lavoro ed il lavoratore; nel confronto tra diversi contratti collettivi quello applicabile è quello che ha determinato la pace sociale e che è quindi il contratto effettivo. All'epoca si era verificato un fatto eclatante, il contratto firmato dai principali sindacati confederali per la gente dell'aria, non aveva risolto il conflitto perché i piloti non avevano aderito e avevano formato un diverso sindacato autonomo: solo quando l'Intersind raggiunse un accordo con l'ANPAC gli aerei tornarono a volare. In quella situazione è di tutta evidenza che anche i piloti iscritti ai sindacati confederali finirono per essere regolati dal nuovo contratto di mestiere.

Con riferimento al rapporto tra i contratti collettivi di diverso livello la soluzione che individuai era ispirata alla logica; il rinvio operato dai singoli lavoratori non poteva essere contraddittorio, non potevano pertanto le parti fare riferimento congiuntamente a due fonti, quella nazionale e quella aziendale, contenenti previsioni divergenti, insomma le parti non potevano volere e non volere al contempo le prescrizioni del contratto nazionale e le diverse norme del contratto aziendale, pertanto, quel criterio di equità che l'A. propone da un punto di vista esterno, nella mia visione privatistica veniva invece ricomposto all'interno delle volontà individuali laddove queste rinviavano ad un contratto aziendale che specificava senza contraddire radicalmente il contratto nazionale.

Allorché invece il conflitto fosse ritenuto insanabile una volta verificata la volontà dei singoli, si sarebbe dovuto ritenere il completo abbandono del contratto nazionale con la conseguenza di non poter beneficiare dei futuri rinnovi dello stesso, soluzione questa difficilmente riferibile alla volontà dei singoli. Insomma, la mia tesi si basava su una analisi da parte del giudice della *quaestio voluntatis* riferita al rinvio alla fonte fatto costituita dal contratto collettivo.

Indubbiamente questa materia può essere analizzata da prospettive diverse così alle tesi basate sulla rappresentanza di interessi possono contrapporsi quelle sulla rappresentatività sindacale. È questo un problema non risolto dalla giurisprudenza: si pensi alla nota vicenda dei contratti della FIAT, laddove i giudici arrivarono a una soluzione paradossale, quella della applicazione in una stessa azienda di due contratti diversi secondo le diverse appartenenze dei lavoratori ai diversi sindacati.

A ben vedere il dettato costituzionale si basa su un concetto di

rappresentatività sindacale e solo dalla sua mancata attuazione si sono potute sviluppare tesi civilistiche fondate sulla rappresentanza, dalle quali però la giurisprudenza non riesce a liberarsi.

Di questo problema dà ampio conto l'A. proprio con riferimento alla giurisprudenza dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 che a mio avviso è stato ingiustamente criticato dalla dottrina; credo infatti che le tutele lavoristiche debbano trovare essenziale regolamentazione in un sistema flessibile affidato alle relazioni industriali. La legge è sempre intervenuta ipostatizzando le conquiste formalizzate negli accordi interconfederali i cui contenuti sono diventati norme dello Stato, si pensi ai primi accordi sui licenziamenti individuali e sui licenziamenti collettivi. Tutti gli istituti giuridici a tutela dei lavoratori hanno avuto una genesi sindacale, ma la loro trasformazione in legge li ha resi anelastici, imponendo per il loro aggiornamento un dibattito a livello politico che ha spesso finito per trascendere le reali esigenze del mondo produttivo.

In questa prospettiva il ricordato art. 8 può essere interpretato come una riappropriazione, concessa dal legislatore, alle parti del conflitto industriale perché tornino a regolare in autonomia gli interessi collettivi di cui sono titolati. Non da oggi il legislatore si è riferito ai sindacati maggiormente rappresentativi, e successivamente comparativamente più rappresentativi, al fine di regolare e di integrare fattispecie legali. Si è parlato in questi casi di un *munus* pubblico attribuito dal legislatore alle organizzazioni sindacali che divenivano una sorta di legislatori sussidiari.

Questa scissione tra la rappresentanza di interessi di tipo privatistico e il diverso ruolo assunto dai sindacati su delega del legislatore può invece a mio avviso essere ricondotto ad un unitario concetto di rappresentatività dei sindacati, nei confronti dei quali il legislatore ha opportunamente lasciato spazio all'autonomia collettiva.

Il discusso intervento del legislatore con l'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 pertanto ben potrebbe essere interpretato come una restituzione all'autonomia collettiva di quanto la legislazione aveva invece invaso, riducendo gli spazi di autoregolamentazione in una sostanziale violazione dell'art. 39 della Costituzione.

Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva è delineato dalla A. nei suoi svolgimenti e ne vengono descritte le motivazioni politico-sindacali e le prassi in una analisi attenta e completa che consente al lettore di immergersi nell'evoluzione delle diverse problematiche anche a fronte delle spesso contradditorie pronunce giurisprudenziali, di cui un recente esempio è stato posto in luce in questa opera. Si tratta di un orientamento formulato dalla Suprema Corte nel 2021, dal quale sembra ricavarsi una riserva alla sola

contrattazione di prossimità della facoltà di derogare al contratto nazionale in contrapposizione con l'orientamento tradizionale, ribadito anche successivamente a tale pronuncia, secondo cui la contrattazione aziendale è legittimata a introdurre modifiche a quella nazionale con prevalenza, in caso di previsioni confliggenti, del criterio della volontà delle parti.

Proprio sulla rappresentatività si incentrano le conclusioni dell'opera, sicché l'A. pone in guardia rispetto al rischio che prevalga una regolamentazione proposta da un agente contrattuale "di dubbia rappresentatività", ed auspica un intervento del legislatore ispirato alla regolamentazione della contrattazione nel pubblico impiego.

Giulio Prosperetti

INTRODUZIONE

L'indagine condotta verte sulla risoluzione del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello [1], tema arduo, definito "sismico" da una parte della dottrina [2], 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 legislatore [5], 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 Raffele 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 costitutivo [6] ed elemento fisiologico, non patologico [7].

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 dissenso [9].

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 interne [10], tentativo che si è tradotto nell'avere 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 epocali [11].

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 livelli [12] 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 eteronomo [13] 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 legittimità [15] 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*, Cacucci, 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.variazionitemidirittodellavoro.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 Paese [16].

Se negli anni cinquanta la dottrina [17], 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 azienda [18].

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 riferimento [19].

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 specialità [20], 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 dottrina [21], 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 specialità [22] e il principio di equità [23], 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.

Capitolo 1

IL CONCORSO-CONFLITTO TRA I DIVERSI LIVELLI DI CONTRATTI COLLETTIVI E GLI ASSETTI CONTRATTUALI DERIVANTI DAI MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

Sommario: 1. I diversi livelli della contrattazione collettiva aziendale: introduzione al tema. – 2. Il concorso-conflitto tra contratti di diverso livello e la delimitazione del campo d'indagine al solo conflitto. – 3. I criteri interni di risoluzione dei conflitti emergenti dalle relazioni sindacali. – 4. Un bilancio complessivo alla luce dell'efficacia obbligatoria delle clausole degli accordi interconfederali. – 5. La violazione degli accordi interconfederali e i rimedi esperibili attraverso l'applicazione dei principi civilistici. – 6. L'operatività dei criteri interni di risoluzione del conflitto alla luce della crisi dell'ordinamento intersindacale.

1. *I diversi livelli della contrattazione collettiva aziendale: introduzione al tema*

L'autonomia collettiva [1] è ascrivibile tra i valori costituzionali, quale manifestazione tra le più rilevanti del principio di libertà sindacale [2].

Come fu affermato alcuni decenni addietro, quando si parla di contrattazione collettiva si indica quel "*procedimento di graduale composizione degli opposti interessi fra organizzazioni dei lavoratori ed imprenditori o loro organizzazioni, che trova nel contratto collettivo una formulazione giuridica finale, anche se non definitiva*" [3].

---

[1] Cfr. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960, 127 e ss.

[2] Cfr. G. Giugni, *Sub art. 39*, in G. Branca (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1979, 280. Cfr., inoltre, M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Cedam, Padova, 1980, 12; M. Napoli, *Il sindacato*, Vita e Pensiero, Milano, 2009.

[3] Così G. Giugni, S. Sciarra, voce *Contrattazione collettiva*, in *Noviss. Dig. It.*, *App.*, vol. II,

È un fenomeno in continuo divenire [4], in cui il conflitto si sviluppa fisiologicamente nella progressiva cooperazione e nell'istituzionalizzazione di relazioni sindacali [5] dai connotati mutevoli, in conseguenza sia dell'evolversi dei rapporti di forza che emergono tra i soggetti sindacali, sia del complesso profilo funzionale della contrattazione [6].

Il contratto collettivo è figlio del "*fenomeno sociale*" [7] noto con il nome di contrattazione e ha un fondamento volontaristico [8]. Esso è, infatti, ascrivibile al novero degli atti negoziali, stante la perdurante mancanza di una regolamentazione eteronoma della contrattazione collettiva (fatta eccezione per la disciplina introdotta nel 2011 in tema di contrattazione di legittimità), e ciò determina un continuo confronto tra i diversi gruppi sindacalmente organizzati.

In questo senso, quindi, il pluralismo sindacale è generatore del conflitto,

---

1981, 607. Cfr., inoltre, F. Santoro Passarelli, voce *Autonomia collettiva*, in *Enc. dir.*, IV, Milano, 1959, 369; G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit., 127 e ss.; F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, 177 e ss.; G. Giugni, *La funzione giuridica del contrato collettivo*, in Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema *Il contratto collettivo di lavoro*, Pescara-Teramo, 1-4 giugno 1967, Giuffrè, Milano, 1968, 19; M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, Padova, 1972.

[4] Cfr. G. Giugni, *L'evoluzione della contrattazione collettiva*, in *La contrattazione collettiva articolata*, Seminario di preparazione per i dirigenti sindacali e aziendali, seduta del 7 marzo 1970, Milano, 1971, 4 e ss.

[5] Cfr. V. Maio, *Lo sciopero e la guerra: teorie per giochi maledettamente seri (a proposito di La strategia del conflitto di Th. C. Schelling)*, in *Newsletter CGS*, 2007, 1-2, 49 e ss.

[6] In dottrina, sul tema del profilo funzionale della contrattazione collettiva cfr., tra i tanti, U. Romagnoli, *Il contratto collettivo d'impresa*, Giuffrè, Milano, 1963; G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, cit., 11 e ss.; M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, Padova, 1972; M. Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, Torino, 1984; L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985; S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Franco Angeli, Milano, 1985; S. Liebman, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Giuffrè, Milano, 1986; M. D'Antona, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, 529 e ss.; F. Scarpelli, *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Giuffrè, Milano, 1993, 1 e ss.

[7] Cfr. V. Maio, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di Diritto del lavoro* diretto da M. Persiani e F. Carinci, Cedam, Padova, 2014, 420.

[8] Cfr. F. Santoro Passarelli, voce *Autonomia collettiva*, cit., 369; M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, Padova, 1972, 1 e ss.; L. Mengoni, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in Aa.Vv., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Angeli, Milano, 1976, 44.

ove si fronteggiano gruppi organizzati portatori di interessi che si pongono in contrasto tra loro [9]. All'interno dell'ordinamento intersindacale, infatti, possono coesistere manifestazioni di volontà collettive distinte, in quanto diversi tra loro sono i soggetti sindacali che le hanno manifestate oppure perché divergenti risultano i contenuti regolatori [10].

Il contratto collettivo costituisce l'esito, non ultimo e non definitivo (stante il perpetrarsi quale carattere permanente e ineliminabile della negoziazione [11]), della regolamentazione autonoma di interessi opposti, ossia l'incontro tra l'interesse collettivo [12] dei lavoratori, di cui l'organizzazione sindacale è espressione, e quello dei datori di lavoro.

Tale sintesi avviene a qualsiasi livello, sia esso di tipo interconfederale, nazionale o di categoria, territoriale [13] o aziendale [14], vista l'affermazione del

---

[9] Cfr. G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva, legittimazione, efficacia, dissenso*, Giuffrè, Milano, 1994.

[10] Cfr. V. Maio, *Concorso e conflitti di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 572.

[11] Cfr. G. Giugni, *L'evoluzione della contrattazione collettiva*, in *La contrattazione collettiva articolata*, Seminario di preparazione per dirigenti sindacali e aziendali, seduta del 7 marzo 1970, Giuffrè, Milano, 1971, 4 e ss.

[12] Secondo la definizione fornita da F. Santoro Passarelli, *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, vol. I, 177 si tratta dell'interesse di una pluralità di persone "*a un bene idoneo a soddisfare non già il bisogno individuale di una o di alcuna di esse, ma il bisogno comune a tutte. In questo senso l'interesse collettivo è indivisibile*". Cfr., inoltre, M. Persiani, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 1 ss., secondo il quale il contratto collettivo assolve ad una funzione unitaria che comprende anche la disciplina dei rapporti individuali di lavoro. Si rinvia, altresì, a G. Giugni, *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in *Riv. trim, dir. proc. civ.*, 1970, 388, il quale, richiamando la teoria della pluralità degli ordinamenti giuridici di Santi Romano, ha elaborato la teoria dell'ordinamento intersindacale.

[13] Cfr. M. C. Cataudella, *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, cit., 671 e ss.; L. Bellardi, *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione della struttura contrattuale*, in U. Carabelli, D. Garofalo (a cura di), *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, 11; L. D'Arcangelo, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Giappichelli, Torino, 2012. Cfr., inoltre, G. Zilio Grandi, L. Torsello, voce *Contratto collettivo aziendale e territoriale*, in *Dig. Disc. Priv., Sez. Comm.*, IX, Utet, Milano, 2012, 93 e ss.

[14] Cfr. G. Giugni, *Contrattazione aziendale e democrazia industriale*, Il Mulino, Bologna, 1959; U. Romagnoli, *Il contratto collettivo d'impresa*, Giuffrè, Milano, 1963; S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, cit., 1 e ss.; R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in A. Cessari, R. De Luca Tamajo (a cura di), *Dal garantismo al controllo*, Giuffrè, Milano, 1987, 237 e ss.; R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, in M. D'Antona (a cura di), *Letture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, 281 e ss.; A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 1 e ss.; F. Lunardon, *Il contratto*

pluralismo sindacale quale corollario del principio di libertà [15].

Non deve trarre in inganno il fatto che il contratto aziendale venga talvolta indicato anche come decentrato o integrativo ricorrendo a definizioni che, come è stato osservato in dottrina [16], sembrano presupporre una relazione con il contratto nazionale che assegni a quest'ultimo un ruolo di prevalenza "sotto un profilo giuridico o semplicemente politico-sindacale, se non culturale". Al contrario, non sussiste alcun profilo di subalternità o di subordinazione gerarchica del contratto aziendale rispetto al nazionale.

Peraltro, grazie alla sua capacità evolutiva e di adattamento il contratto aziendale è da tempo considerato "*il campo elettivo di introduzione e sperimentazione* (della) *regolazione*" degli interessi collettivi [17]. Tale conclusione trae fondamento dal principio di libertà sindacale [18], il quale è stato richiamato dalla giurisprudenza di legittimità, dopo un diverso approccio iniziale [19], per negare qualsivoglia gerarchia tra i soggetti della contrattazione e i prodotti di essa, ossia i contratti collettivi di diverso livello. La Suprema Corte afferma, infatti, ormai da tempo che "*non sussistono nel campo dell'autonomia negoziale sfere di competenza esclusive o delegate, potendosi essa autonomia (in sede negoziale o locale) esprimere senza limiti di sorta entro i settori della legge ad essa riservati* (…) *esse sono tutte sullo stesso piano, essendo soltanto questione di procedere al coordinamento delle singole pattuizioni al fine di accertare la reale volontà delle parti*" [20].

A fronte della contemporanea esistenza di più livelli contrattuali, la

---

collettivo aziendale: soggetti e efficacia, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 1 e ss.; F. Olivelli, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Giuffrè, Milano, 2016.

[15] Cfr. G. Pera, voce *Libertà sindacale (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, XXIV, 1974, 1 e ss.; G. Giugni, *Commento all'art. 39 Cost.*, in G. Branca (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1979; Id., voce *Libertà sindacale*, in *Dig. Comm.*, Torino, 1993, vol. IX, 17 e ss.; Id., *Libertà sindacale*, in *Dig. Disc. Priv.*, vol. IX, Torino, 1993, 17 e ss. Cfr., inoltre, G. Tarello, *Teorie e ideologie del diritto sindacale, L'esperienza italiana dopo la Costituzione*, Edizioni di Comunità, Milano, 1972 e M.V. Ballestrero, *La fortuna di "Teorie e ideologie nel diritto sindacale"*, in S. Castiglione (a cura di), *L'opera di Giovanni Tarello, nella cultura giuridica contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 1989, 191.

[16] Così A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 2.

[17] Cfr. R. Del Punta, *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148/2011, e dintorni)*, in *Lav. dir.*, 2012, n. 1, 33.

[18] Cfr. M. Mancini, *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, 570 e ss.; G. Giugni, voce *Libertà sindacale*, in *Dig. Disc. Priv.*, Utet, Torino, 1993, 17.

[19] V. Cass. 18 giugno 1978, n. 233, in *Foro it.*, 1978, I, 589, la quale affermava la sovraordinazione del sindacato di categoria rispetto a quello aziendale e la prevalenza del contratto nazionale su quello decentrato.

[20] V. Cass. 19 marzo 1987, n. 4758, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, 107.

Cassazione ha statuito che "*la disciplina nazionale e quella aziendale* (sono) *egualmente espressione dell'autonomia privata* (e) *si differenziano tra loro per la distinta natura e fonte negoziale con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi ed estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a regole proprie in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale*" [21], così che il contratto aziendale e quello di categoria si pongono in un rapporto di rispettiva autonomia, sia sotto il profilo delle reciproche discipline, sia sotto l'aspetto delle relazioni sindacali.

La riflessione dottrinale che fin dall'entrata in vigore della Costituzione si è svolta in tema di contrattazione collettiva si è concentrata, tra i vari profili, su quello funzionale, da intendersi, così come ha teorizzato a suo tempo Norberto Bobbio [22], come risposta alla domanda "a che cosa serve", nello specifico, il contratto collettivo.

L'approccio funzionale del diritto si è sviluppato particolarmente a partire dagli anni sessanta, è proseguito negli anni settanta, ma è stato negli anni ottanta che la messa in crisi della costruzione in termini unitari della figura del contratto collettivo ha accentuato l'attitudine giuslavoristica a riflettere sulla funzione del contratto collettivo in generale [23] e, in particolare, sulla differente funzione del livello aziendale rispetto a quello nazionale [24].

La dottrina giuslavoristica, analizzando i contenuti della contrattazione in azienda (quali: la retribuzione, l'orario, l'organizzazione del lavoro, ecc.), ha da tempo posto in evidenza come l'analisi funzionale dei rapporti tra i livelli di contrattazione collettiva conduca al delinearsi di un'attitudine funzionale di tipo gestionale. Si è fatta strada la tesi [25] in forza della quale la

---

[21] V. Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, in *Notiz. giur. lav.*, 2008, 1, 1.

[22] Cfr. N. Bobbio, *Verso una teoria funzionalistica del diritto*, in *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Edizioni di Comunità, Milano, 1977, 63.

[23] In dottrina, ad esempio, cfr. M. D'Antona, *Pubblici poteri nel mercato del lavoro. Amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione recente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, I, 226 e ss., che ha ritenuto sussistente una distinzione funzionale tra contratti collettivi in ragione di alcune tipologie di rinvio legislativo, e Id., *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1991, 455 ss., in cui l'A. sostiene che l'effetto costitutivo generato dal rinvio legale rappresenti un effetto "terzo" che si somma all'efficacia normativa e a quella obbligatoria del contratto collettivo. Cfr., inoltre, S. Sciarra, *Pars pro toto, totum pro parte: diritti individuale e interesse collettivo*, in *Lav. dir.*, 1987, 465 e ss.; M. Mariani, *La funzione del contratto collettivo nella recente esperienza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, 318 e ss., che riconduce la funzione del contratto collettivo oggetto di rinvio legislativo alla cura di interessi pubblici.

[24] Cfr. L. Mariucci, *La contrattazione* collettiva, Il Mulino, Bologna, 1985, 444 e ss.; G. Vardaro, *Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi*, in *Lav. dir.*, 1987, 229 e ss.

[25] Cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 111-115; S. Sciarra,

funzione del contratto aziendale è quella di regolamentare l'organizzazione del lavoro dell'impresa nel senso o di introdurre trattamenti integrativi migliorativi o di perseguire migliori *performance* produttive coinvolgendo le organizzazioni sindacali, che in tal modo si riservano un controllo sul mercato del lavoro e sul lavoro nell'impresa. Ciò avviene, ad esempio, quando le imprese attribuiscono al contratto aziendale il compito di favorire condizioni di maggiore competitività sul mercato del lavoro introducendo elementi di flessibilità nell'organizzazione della prestazione di lavoro [26].

Tale dato si è accentuato nel recente contesto economico, in cui la contrattazione nazionale, allo scopo di garantire un'omogeneità regolativa, mira a riconoscere gli standard minimi di tutela dei lavoratori, particolarmente di tipo retributivo, mentre attraverso la contrattazione aziendale viene suddiviso tra i lavoratori il c.d. reddito differenziale, ossia il reddito aggiuntivo prodotto dalla singola azienda rispetto alla media di ciascun settore merceologico. Da tali considerazioni emerge un legame tra reddito aziendale e contratto integrativo, cioè nelle aziende che godono di una maggiore disponibilità economica si verifica che il primo venga distribuito per il tramite del secondo [27].

Dal momento, però, che si tratta di concessioni che non si fondano su un criterio meritocratico, bensì presentano carattere collettivo, i datori di lavoro, concedendoli, chiedono a loro volta ai lavoratori qualcosa in cambio e tali richieste si concentrano sul versante organizzativo [28]. Si tratta di pretese che introducono aspetti di differenziazione rispetto alle previsioni contenute nelle intese nazionali e che riguardano, ad esempio, questioni quali: l'orario di lavoro, la reperibilità, i buoni pasti, le trasferte, i trasferimenti, e così via [29].

Il contratto aziendale, pertanto, non costituisce una manifestazione di opposizione a quello di categoria. Esso mira a realizzare una "ridistribuzione delle risorse delle imprese con successo competitivo" [30], che si fonda su un principio di giustizia distributiva in alternativa ad eventuali accordi, individuali

---

Contratto collettivo e contrattazione in azienda, cit., 1 e ss. Sul tema, inoltre, si rinvia alle considerazioni ancor prima svolte da U. Romagnoli, *Il contratto collettivo d'impresa*, cit., 25 e ss.

[26] Cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 111.

[27] Cfr. V. Bavaro, *Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e sulle relazioni industriali in Italia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 313 e ss. Cfr., inoltre, E. Ales, *Dal caso Fiat al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 1067 e ss.

[28] 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.

[29] Così E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Giappichelli, Torino, 2021, 334.

[30] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 333.

in questo caso, volti a riconoscere ai lavoratori una retribuzione aggiuntiva [31].

La prospettiva descritta connota la contrattazione aziendale integrativa, mentre un discorso differente deve essere svolto nel caso in cui il contratto aziendale sia attuativo di disposizioni di rinvio [32]. Nel caso di accordi aziendali adottati in applicazione di una disposizione di rinvio legale, infatti, la legge condiziona profondamente il negozio attuativo, attraendolo nella propria sfera di applicazione e condizionandone la stessa esegesi [33]. L'eteronomia, quindi, finisce per influenzare l'accordo stesso [34], a differenza di quanto accade nel caso di un contratto aziendale frutto dell'esclusivo esercizio di un atto di autonomia privata.

Tali considerazioni si riflettono anche sul tema del conflitto tra livelli di contrattazione, in quanto nell'ipotesi da ultimo considerata esso dovrà essere risolto andando a ricostruire l'intento del legislatore [35]. Il modello negoziale adottato sarà allora improntato a realizzare gli obiettivi fissati dal legislatore [36], tenendo conto del contesto in cui il contratto trova applicazione [37].

Si tratta di un effetto che si verifica anche ove si prendano in considerazione soluzioni negoziali con componenti peggiorative, dal momento che anche in questi casi l'effetto deteriore prodotto dal contratto di secondo livello rispetto al contratto nazionale sarà avallato direttamente dalla legge [38]. Nel

---

[31] Cfr. R. Scognamiglio, *Il pendolo tra centralismo e decentramento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 293 e ss.

[32] Cfr. F. Liso, *Modifiche dell'organizzazione e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1981, 539 e ss.; M. Napoli, *Potere sindacale e diritti individuali nella gestione dei processi di riorganizzazione dell'impresa*, in *Pol. dir.*, 1983, 27 e ss.; G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva. Legittimazione, efficacia, dissenso*, Giuffrè, Milano, 1994, 22 e ss.

[33] Cfr. A. Gentili, *A proposito della interpretazione "oggettiva" del contratto collettivo*, in Aa.Vv., *Nuovi contributi per l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, a cura di M. Flammia, Bancaria editrice, Roma, 2000, 75 e ss.

[34] Cfr. F. Liso, *Mercato del lavoro: il ruolo dei poteri pubblici e privati nella legge n. 223 del 1991*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 40 e ss.

[35] Cfr. R. Panzarani, *Questioni interpretative tra giurisprudenza "teorica" e "pratica"*, in Aa.Vv., *Nuovi contributi per l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, cit., 27 e ss.; L. Ventura, *Le ristrutturazioni e i diritti individuali dei lavoratori: poteri di fatto e garanzie legali*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 3 e ss.

[36] Cfr. G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo*, cit., 5 e ss.; M. D'Antona, *Pubblici poteri nel mercato del lavoro. Amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione più recente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, I, 262 e ss.

[37] Cfr. U. Romagnoli, *Per una rilettura dell'art. 2086 cod. civ.*, in *Riv. trim. priv., sez. comm.*, 1987, I, 1048 e ss.

[38] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 336.

caso considerato il contratto attuativo di disposizioni di rinvio, dovendo realizzare l'intento del legislatore, ove si ponga in contrasto con un contratto di diverso livello dovrà essere interpretato (e il conflitto risolto) alla luce delle premesse legali [39], che finiscono per indirizzare gli stessi rapporti tra i regolamenti. Se c'è un contrasto, quindi, bisognerà leggerlo, interpretarlo e risolverlo attraverso la lente della disposizione di rinvio formulata dal legislatore.

Il conflitto tra i diversi livelli contrattuali in ipotesi di accordi attuativi di disposizioni di rinvio viene oggi amplificato a livello legale per il tramite dell'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015 [40]. È tale norma, infatti, che nel valorizzare l'autonomia collettiva [41] e nel riconoscere l'indistinzione dei livelli [42] e l'equivalenza funzionale degli accordi [43], moltiplica le occasioni di interferenza [44].

La norma [45], "salva diversa previsione", definendo i soggetti chiamati a

---

[39] Cfr. A. Perulli, *I rinvii all'autonomia collettiva: mercato del lavoro e trasferimento di azienda*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 547 e ss.

[40] Cfr. F. Carinci, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT Labour Studies, *e-Book series*, 2015, n. 37, 1 e ss.; I. Alvino, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel decreto legislativo n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i diversi livelli della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 4, 657; Id., *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, Napoli, 2018, 1 e ss.; M. Corti, *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Giappichelli, Torino, 2018, 1 e ss.

[41] Cfr. A. Pizzoferrato, *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 411.

[42] Così A. Olivieri, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2018, 4, 1021; F. Di Noia, *Legge e contratto collettivo prima e dopo l'art. 8, l. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, in *Dir. lav. merc.*, 2017, 569.

[43] Cfr. F. Di Noia, *Legge e contratto collettivo prima e dopo l'art. 8, l. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, cit., 569. Come è stato osservato in dottrina, infatti, ciò "non porta (…) necessariamente (ed automaticamente) a favorire il livello aziendale (semmai) la soluzione del legislatore appare più rispettosa delle scelte svolte dall'autonomia collettiva (…) in quanto si lascia alle parti sociali l'opportunità di esercitare il rimando di legge all'interno dell'uno o dell'altro livello contrattuale". Cfr. S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel «nuovo» diritto del lavoro*, Relazione alle giornate di studio Aidlass Napoli 16-17 giugno 2016, in Aa.Vv., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Giuffrè, Milano, 2017, 215; T. Treu, *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. Magnani, A. Pandolfo, P.A. Varesi (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016, 250. Cfr., inoltre, M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 8 e ss.

[44] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 340.

[45] Cfr. A. Tursi, *«Codice dei lavori» e autonomia collettiva*, in M. Magnani, A. Pandolfo, P.A.

stipulare i contratti in relazione alla loro rappresentatività [46], formula un criterio ai fini del D.lgs. n. 81 del 2015 da applicare in caso di rinvio [47] della legge al contratto collettivo, introducendo un'equiparazione tra i contratti "nazionali, territoriali o aziendali". Ciò "semplifica il raccordo tra legge e contratto e chiarisce il ruolo del secondo, in relazione alla rappresentatività degli stipulanti" [48], ma non elimina il conflitto, in quanto, seppur nei limiti del rinvio del decreto n. 81 del 2015, consentendo alla contrattazione collettiva a qualsiasi livello di cogliere "le opportunità offerte per legge, moltiplica (almeno in astratto) le occasioni" [49] di interferenza.

2. *Il concorso-conflitto tra contratti di diverso livello e la delimitazione del campo d'indagine al solo conflitto*

Se i contratti collettivi sono autonomi tra loro, il che dovrebbe portare alla conclusione di un'indipendenza dell'uno rispetto all'altro, in realtà l'esistenza contestuale di contratti collettivi di diverso livello può rivelare dei profili di "interferenza" quando essi siano tutti applicabili al rapporto individuale di lavoro. Ciò genera un concorso-conflitto dal momento che più discipline a vario livello risultano ad esso riferibili.

La possibilità di situazioni di concorso-conflitto tra regolamenti collettivi è legata ad una dinamica temporale sfalsata tra le attività negoziali, allorquando ad un contratto esistente fa seguito una regolamentazione *superveniens*. È, infatti, piuttosto frequente, quale portato delle tensioni non solo fra le diverse organizzazioni sindacali, ma anche al loro stesso interno, che discipline collettive diverse vengano perfezionate in momenti ed in contesti differenti.

Quando ciascun contratto è idoneo a disciplinare il rapporto di lavoro, in quanto suscettibile di produrre effetti su di esso, sorge un'esigenza di

---

Varesi (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma settimo, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, cit., 297 e ss.

[46] Cfr. P. Passalacqua, *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art. 51 del d.lgs. 81 del 2015*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, 2, 284 e ss. In tema di maggiore rappresentatività comparata v. Cass. 21 ottobre 2015, n. 21430, in *Giur. it. Rep.*, 2015.

[47] Cfr. M. Falsone, *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81 del 2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 1073 e ss.

[48] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 337.

[49] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 340.

coordinamento al fine di stabilire quale sia la disciplina applicabile. Ove i regolamenti siano compatibili e possano essere applicati contemporaneamente si parla di concorso tra livelli contrattuali, mentre quando l'applicazione congiunta non sia possibile, perché le previsioni sullo stesso tema sono diverse[50], si configurerà un conflitto che richiederà una scelta circa l'atto destinato a prevalere.

Sono due ipotesi differenti e distinte, di cui solo la seconda genera tensione e difficoltà. Non sempre la coesistenza di contratti collettivi aventi il medesimo ambito applicativo e, pertanto, potenzialmente applicabili ad uno stesso rapporto di lavoro, è foriera di criticità.

La pluralità di contratti collettivi di diverso livello può determinare una situazione di concorrenza ove il contratto aziendale si ponga come integrativo rispetto al nazionale. In questa ipotesi la regolamentazione finale del rapporto di lavoro è il frutto dell'integrazione degli effetti delle previsioni dei due livelli contrattuali e, quindi, non si configura un conflitto, bensì un concorso di discipline. Ciò può avvenire nella sequenza spazio-temporale tracciata dal susseguirsi di contratti collettivi di diverso livello, ad esempio, quando tra essi sia possibile enucleare non una regolamentazione confliggente, bensì una relazione di mera integrazione applicativa.

Un'ulteriore ipotesi di convergenza, e quindi di concorso di discipline collettive di diverso livello, si delinea ove i due contratti regolino interi istituti o profili diversi tra loro. Anche in questo caso si configurerà un concorso tra le due regolamentazioni, trattandosi di previsioni che non incidono sul medesimo punto di disciplina.

Diversamente si configura un'ipotesi di conflitto ove si registri una sovrapposizione di regolamentazioni, in quanto in tal caso, essendo entrambi i contratti potenzialmente applicabili al rapporto individuale di lavoro si porrà l'esigenza concreta di individuare il regolamento invocabile, risolvendo necessariamente il conflitto delineato[51]. Quest'ultimo, infatti, si

---

[50] Cfr. F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 63 e ss.

[51] I casi ipotizzabili sono molteplici. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui il contratto aziendale intervenga a regolare un istituto che viene ad esso demandato dall'accordo nazionale, operando, pertanto, entro i limiti delineati da quest'ultimo. Ancora, sono ipotizzabili casi di integrazione applicativa, i quali non generano una coesistenza di discipline confliggenti, oppure si possono delineare rapporti di concorso convergente di discipline contrattuali, quando gli effetti regolatori ricadono su istituti diversi o su aspetti differenti del medesimo istituto. Inoltre, una clausola contrattuale può persino prefigurare un concorso di regolamenti, proponendo anche in modo implicito, quale criterio di risoluzione dell'eventuale conflitto, ad esempio la prevalenza della regolamentazione migliorativa. Viceversa, la clausola contrattuale può risolvere preventivamente il

palesa a fronte di due regolamentazioni difformi [52] e incompatibili tra loro [53], parimenti applicabili ad una stessa fattispecie, per cui si rende necessaria l'individuazione di un criterio di risoluzione del contrasto [54].

Il presupposto logico-giuridico del conflitto è la coesistenza di due elementi e cioè "l'identità della fattispecie su cui insistono due o più regolamenti difformi di diverso livello" [55], ossia la fattispecie su cui si deve verificare l'insistenza delle due regolamentazioni negoziali concorrenti deve essere identica [56], unitamente all'incompatibilità delle due discipline.

La prospettiva seguita implica un giudizio limitato nella sua portata, in quanto il raffronto viene compiuto esclusivamente sotto l'aspetto oggettivo. Ciò consente di distinguere due ipotesi [57], di cui l'una si profila a fronte di regole suscettibili di applicazione congiunta in quanto oggettivamente compatibili e si esplica in un concorso di regolamenti, mentre l'altra, nell'ipotesi di regole oggettivamente contrastanti, come tali insuscettibili di regolare contemporaneamente la stessa situazione giuridica, delinea un conflitto.

Contro tale impostazione una parte della dottrina [58] ha ritenuto che il

---

concorso-conflitto, assegnando la prevalenza alla regolamentazione *in pejus* oppure può vietare a livello decentrato di prevedere erogazioni supplementari *in melius* di carattere incentivante. Secondo V. Maio, *Concorso e conflitti di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili*, cit., 575, occorre fare riferimento al diritto comune, in forza del quale si può parlare di "conflitto" solo ove, all'interno dell'ordinamento intersindacale, non sia dato rinvenire una regola di coordinamento, mentre in presenza di tale regola di contemperamento sarà preferibile parlare di "concorso". Cfr. U. Natoli, *Conflitto di diritti*, in *Noviss. Dig. It.*, IV, 1957, 73 e ss.

[52] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 9 e ss.; A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti del diritto sindacale, in Diritto del lavoro commentario diretto da F. Carinci*, Tomo I, Utet, Torino, 2007, 459 e ss. Cfr., inoltre, M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 8 e ss.

[53] V. Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, in *Giur. it. Rep.*, 2007.

[54] V. Cass. 19 aprile 2006, n. 9052, in *Giur. it. Rep.*, 2006.

[55] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Atti delle giornate di Studio Aidlass di Arezzo 15-16 maggio 1981*, Giuffrè, Milano, 1982, 12, secondo il quale non sempre la coesistenza di regolamenti collettivi di diverso ambito applicativo si risolve in un concorso-conflitto di discipline. Talvolta, infatti, sono ipotizzabili rapporti coordinati di specializzazione oppure rapporti di concorso convergente di discipline collettive, ove gli effetti regolatori ricadano su istituti diversi o su profili differenti dello stesso istituto.

[56] Cfr. G. Suppiej, *Funzione del contratto collettivo*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da Riva Sanseverino, Mazzoni, I, Cedam, Padova, 1971, 95 e ss.

[57] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, Cedam, Padova, 1984, 140.

[58] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 140.

giudizio di compatibilità tra regolamenti non possa basarsi soltanto su un criterio di tipo oggettivo dovendosi tenere in considerazione un ulteriore elemento, ossia la volontà dell'ente da cui promana la disciplina contrattuale. Ciò implica, allora, la necessità di effettuare una seconda valutazione di tipo soggettivo, la quale non può prescindere dal piano oggettivo, ma rappresenta un ulteriore sviluppo dell'indagine, il quale può condurre ad esiti finali differenti rispetto alla prima. Questa seconda valutazione si può concludere con un superamento dell'esito precedentemente raggiunto, ossia inquadrando come conflitto ciò che in applicazione del solo criterio oggettivo sembrava inizialmente profilarsi come concorso di regolamentazioni. Ove, infatti, le due discipline risultino, in forza del giudizio oggettivo, compatibili sotto il profilo materiale, proseguendo il raffronto e seguendo un secondo giudizio di tipo soggettivo si dovrà tenere conto anche della valutazione che di quel regolamento fanno i soggetti collettivi da cui esso promana.

Tale operazione può condurre ad un conflitto soggettivo bilaterale, nell'ipotesi in cui entrambe le organizzazioni sindacali escludano la possibilità del concorso o, all'opposto, ad un concorso soggettivo bilaterale, ove ciascuna di esse esprima una valutazione di compatibilità tra le discipline. In tali ipotesi *nulla quaestio*, mentre i problemi si delineeranno nel momento in cui un'associazione sindacale ritenga possibile il concorso a fronte dell'opposto diniego da parte dell'altra, con conseguente delinearsi di un concorso-conflitto soggettivo unilaterale di discipline [59].

Un aspetto rilevante consiste nello stabilire in che modo debba essere effettuata la comparazione, ossia se debba compiersi tra l'intera disciplina prevista da un regolamento e l'intera disciplina prevista dall'altro oppure tra raggruppamenti omogenei di norme volte a disciplinare uno stesso istituto del rapporto di lavoro ovvero un insieme di istituti con funzione omogenea o, ancora, se sia prospettabile una comparazione tra singole norme del regolamento [60]. Ove il raffronto venga compiuto nell'ambito di un giudizio oggettivo la valutazione comparativa delle discipline verrà condotta a livello dei singoli istituti, mentre nell'ipotesi di giudizio soggettivo il criterio prescelto dipenderà dalla stessa volontà del sindacato che lo esprime [61].

Le divergenze che, in caso di coincidenza delle due fattispecie, possono essere registrate tra contratto nazionale e aziendale si qualificano in termini

---

[59] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 146.

[60] Cfr. A. Cessari, *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1966, 64 e ss.

[61] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 144-145.

sia migliorativi che peggiorativi. Più frequentemente si pone un problema di deroga *in pejus* del contratto collettivo di categoria da parte di quello aziendale, ma il tema del rapporto tra contratti a diverso ambito applicativo involge anche altre ipotesi [62], di medesimo interesse teorico e pratico, come, ad esempio, il caso della deroga peggiorativa da parte del contratto nazionale *superveniens* al contratto aziendale [63] o dell'accordo interconfederale sopravvenuto [64].

Il problema della coesistenza di fonti negoziali di diverso livello, in realtà, è indifferente al fatto che la fonte collettiva di livello decentrato [65] risulti migliorativa per il lavoratore oppure che la contrattazione aziendale preveda una disciplina *in peius* rispetto alle previsioni contenute nel contratto nazionale. In entrambe le ipotesi germoglia, infatti, il seme di quello che è stato definito come "il problema dei problemi" [66], ossia si rende necessario scegliere quale disciplina applicare.

Ogniqualvolta emerga un contrasto o un'incertezza in ordine alla fattispecie applicabile si pone un problema generale di coordinamento e di composizione delle norme "in sistema" allo scopo di superare l'*impasse* e di porre termine ad una situazione di probabile disuguaglianza [67].

Nell'ambito di un ordinamento quale è quello delle relazioni sindacali la

---

[62] Cfr. M. Falsone, *La ricerca della volontà delle parti in caso di conflitto fra contratti collettivi di diverso livello: un approccio da approfondire o un* cul-de-sac*?*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, 2, 446.

[63] V. Cass. 16 marzo 1981, n. 1516, in *Foro it.*, 1982, I, 224; App. Brescia 10 luglio 2014, in *Notiz. giur. lav.*, 2014, 777.

[64] V. Cass. 26 marzo 1991, n. 3257, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 30.

[65] Cfr. G. Zilio Grandi, L. Torsello, *La contrattazione decentrata*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, VIII, Utet Giuridica, Torino, 2020, 2235 e ss.

[66] Così lo definì G. Pera, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello* (Atti delle Giornate di studio di Arezzo 15-16 maggio 1981), Giuffrè, Milano, 1982, 76.

[67] Sulle antinomie e sui criteri di risoluzione del conflitto, cfr. N. Bobbio, *Antinomia*, in *Noviss. Dig. It.*, I, Torino, 1957, 667 e ss.; G. Gavazzi, *Delle antinomie*, Giappichelli, Torino, 1959; N. Bobbio, *Teoria dell'ordinamento giuridico*, Giappichelli, Torino, 1960; Id., *Sui criteri per risolvere le antinomie*, in *Studi per una teoria generale del diritto*, Giappichelli, Torino, 1970, 95 e ss.; A. Pizzorusso, *Delle fonti del diritto*, Zanichelli, Bologna, 1977, 103 e ss.; G. Tarello, *L'interpretazione della legge*, Giuffrè, Milano, 1980, 143 e ss.; V. Crisafulli, *Lezioni di diritto costituzionale*, Giuffrè, Padova, 1984, 178 e ss.; R. Guastini, *Produzione di norme a mezzo di norme*, in L. Gianformaggio, E. Lecaldano, *Etica e diritto. Le vie della giustificazione razionale*, Editore Laterza & figli, Bari, 1986, 173 e ss.; A. Franco, *I problemi della coerenza e della completezza dell'ordinamento*, in F. Modugno, *Appunti per una teoria generale del diritto. La teoria del diritto oggettivo*, Giappichelli, Torino, 1988, 123 e ss.; R. Guastini, *Redazione e interpretazione dei documenti normativi*, in S. Bartole, *Lezioni di tecnica legislativa*, Cedam, Padova, 1988, 109 e ss.; Id., *Dalle fonti alle norme*, Giappichelli, Torino, 1992, 178 e ss.

presenza di un'antinomia costituisce un *vulnus*, ove più discipline tra loro incompatibili e contrastanti possano essere applicate contemporaneamente, e quindi essere valide, se non si chiarisce a quale delle due dare attuazione e a quale invece negarla. Il tema del conflitto richiede, pertanto, l'individuazione di un criterio di superamento di esso al fine di comporre le antinomie [68] e di assicurare una soluzione univoca. Così il *punctum pruriens* della questione non è tanto la presa d'atto della situazione di conflitto, quanto l'individuazione della soluzione del problema, al fine di sciogliere l'anomalia.

I contrasti tra i diversi livelli di contrattazione collettiva sono normali e non possono essere eliminati *in nuce*, in quanto frutto di una connotazione fisiologica del sistema [69]. Del resto, la negoziazione dipende da scelte autonome, per cui le parti così come possono esternare dapprima una posizione, espressione dell'interesse collettivo, successivamente sono libere di cambiarla manifestando una diversa valutazione dei propri interessi [70].

La compresenza di due discipline confliggenti genera, però, un'antinomia che necessita di composizione, ossia richiede di effettuare una scelta a favore di una delle due previsioni. Lo scopo della risoluzione del conflitto tra due regolamenti consiste nell'individuare quale sia il contratto collettivo applicabile al rapporto individuale di lavoro [71].

In generale, è molto complessa la ricerca di criteri che siano in grado di consentire "una coerente composizione delle situazioni di concorso-conflitto di discipline negoziali di diverso livello" [72], perché diversi sono gli aspetti problematici che si profilano.

---

[68] Secondo N. Bobbio, *Teoria generale del diritto*, Giappichelli, Torino, 1993, 169, le antinomie si distinguono in tre tipologie: l'antinomia assoluta o bilaterale, l'antinomia relativa o unilaterale e l'antinomia contingente o eventuale. La prima concerne l'ipotesi di classi di fattispecie tra loro interamente sovrapponibili, ossia precetti aventi un eguale ambito di validità sotto ogni profilo, per cui nessuna delle norme in gioco può trovare applicazione senza entrare in conflitto con la disciplina dell'altra. L'antinomia relativa si verifica allorquando una classe di fattispecie presenta un campo di applicazione qualitativamente identico a quello dell'altra, ma, al contempo, quantitativamente diverso. In questo caso, mentre il primo precetto non può essere applicato senza entrare in totale conflitto con l'altro, quest'ultimo confligge con il primo solo parzialmente. Infine, l'antinomia confliggente sussiste nel caso di classi di fattispecie sovrapponibili solo parzialmente, per cui il conflitto non risulta immediatamente apprezzabile, bensì emerge in sede di applicazione delle norme ad un fatto storico.

[69] Cfr. G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 487 e ss.

[70] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 38 e ss.

[71] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 12.

[72] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 45.

Le soluzioni adottate nel corso del tempo hanno percorso due itinerari, di cui l'uno ha fatto ricorso a criteri interni al sistema delle relazioni sindacali, risentendo dell'evoluzione storica e della stratificazione dei vari assetti organizzativi, mentre l'altro si è tradotto nell'adozione di criteri esterni, quindi eterodeterminati.

3. *I criteri interni di risoluzione dei conflitti emergenti dalle relazioni sindacali*

A fronte di due differenti livelli contrattuali idonei a disciplinare il rapporto di lavoro, la relazione tra essi può essere gestita ricorrendo a particolari clausole inserite all'interno di uno dei due accordi collettivi [73].

L'ipotesi si verifica quando il contratto nazionale contiene dei rinvii al livello decentrato [74], assegnando al livello aziendale la regolamentazione di determinate materie [75].

Ove sia possibile individuare nel contratto nazionale un rinvio a quello aziendale, quest'ultimo, all'interno dei rapporti contrattuali così delineati, rivestirà il ruolo particolare ad esso espressamente riservato dal primo. Ciò significa che il contratto aziendale si muove all'interno dei binari tracciati dal contratto di categoria, essendo quest'ultimo che demanda al primo la regolamentazione di determinate questioni. Esso deve rispettare il confine di competenza tracciato dal contratto nazionale ed essere coerente con il limite funzionale da esso delineato, il che significa che a livello decentrato non residuano spazi per una diversa regolamentazione, con esclusione, quindi, di potenziali sovrapposizioni di disciplina.

I rinvii interni all'accordo collettivo sono volti a prevenire il conflitto *ex ante*, ma non costituiscono regole idonee a fondare un sistema stabile di rapporti tra livelli contrattuali diversi [76], in quanto si tratta di previsioni che dipendono dalla vigenza dell'accordo che le contiene.

---

[73] Cfr. A. Cessari, *L'interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, Milano, 1963, 138-139.

[74] Cfr. G. Ghezzi, *Contratto collettivo nazionale e clausola di rinvio a contratti integrativi provinciali e regionali*, in *Dir. lav.*, 1961, II, 386. Cfr., inoltre, G. Giugni, *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Giuffrè, Milano, 1964, 53.

[75] Cfr. L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985, 176. V., inoltre, Cass. 6 novembre 1984, n. 5620, in *www.unicolavoro.it*; Cass. 8 febbraio 1986, n. 829, in *www.unicolavoro.it*; Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *www.unicolavoro.it*.

[76] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 148.

A differenza dei rinvii tra i livelli reperibili all'interno degli accordi collettivi le previsioni dei protocolli e degli accordi interconfederali contengono dei criteri che rappresentano regole idonee a fondare un sistema generale di rapporti tra i regolamenti di diverso livello [77].

Lo strumento preordinato alla regolamentazione di questi rapporti sono le clausole di rinvio [78], attraverso le quali si stabiliscono delle regole interne di coordinamento, che consistono nel predeterminare i limiti di svolgimento, di competenza e di contenuto delle fonti negoziali, secondo una sequenza programmata coerente con la disposizione di rinvio [79].

Le regole suddette non coincidono con quelle volte a disciplinare la dinamica dei rapporti tra fonti normative, nonostante l'esigenza di coerenza dei due sistemi (quello intersindacale e quello statuale) possa essere simile e ogni ordinamento tenda a regolare al proprio interno il fenomeno delle antinomie [80]. Sono, invece, regole diverse, create in autonomia dal sistema di relazioni sindacali.

I criteri interni desumibili dagli accordi interconfederali rappresentano il portato di un apparato di autoregolamentazione delle organizzazioni sindacali che si fonda sui collegamenti tra i livelli contrattuali e che mira a risolvere, in via preventiva, le situazioni di concorso-conflitto dei regolamenti negoziali.

Nell'esperienza sindacale italiana si è registrata un'alternanza tra tendenze all'accentramento e, all'opposto, spinte verso il decentramento, le quali rappresentano il risultato in chiave politico-sindacale dell'andamento dell'economia e dei fattori istituzionali [81]. Gli equilibri tra i livelli contrattuali sono altresì mutati nel tempo [82] in relazione alla diversa concezione della funzione del contratto aziendale, dapprima di tipo migliorativo [83] rispetto a

---

[77] M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 148.

[78] Cfr. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960, 122 e ss.

[79] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 19.

[80] Cfr. N. Bobbio, *Teoria generale del diritto*, Giappichelli, Torino, 1993, 94 e ss.

[81] Cfr. G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, cit., 366.

[82] Cfr. S. Mazzamuto, *Evoluzione della contrattazione collettiva*, in Aa.Vv., *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Jovene, Napoli, 1979, 128. Cfr., inoltre, M. Barbera, *I soggetti antagonisti: i lavoratori subordinati e le organizzazioni collettive*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2007, 2, 169 e ss.

[83] La dottrina dell'immediato periodo postcorporativo, pronunciandosi sulle prime esperienze di contrattazione aziendale le inquadrò nella categoria dei contratti plurisoggettivi. Per una ricostruzione sul tema cfr. G. Giugni, *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, cit., 10 e ss. Il contratto plurisoggettivo aveva un'efficacia vincolante per i soli soggetti presenti in azienda al momento della stipulazione di esso e li

quello nazionale e quest'ultimo in funzione suppletiva del primo [84] e, successivamente, in conseguenza del riconoscimento alla contrattazione aziendale [85] del ruolo di strumento di organizzazione dell'attività di impresa [86].

Gli accordi interconfederali prevedono un sistema di articolazione delle competenze volto a prevenire il contrasto tra regole difformi sancite ai differenti livelli dei contratti collettivi ed a riconoscere alla contrattazione di secondo livello la possibilità di introdurre regole in deroga al contratto di categoria nell'ambito di un sistema di decentramento organizzato, che vede nel contratto collettivo nazionale il proprio baricentro [87].

Tale impostazione ha ricevuto un primo assetto di relazioni contrattuali di tipo strutturato con il Protocollo Intersind-Asap per le imprese metalmeccaniche a prevalente partecipazione statale e petrolchimiche [88], in cui,

---

vincolava esclusivamente in presenza di trattamenti di miglior favore. V. Cass., sez. un., 26 giugno 1965, n. 1353, in *Mass. giur. lav.*, 1965, 215; Cass. 21 marzo 1967, n. 721, in *Mass. giur. lav.*, 1967, 241; Cass. 13 gennaio 1981, n. 300, in *Giust. civ. Mass.*, 1. La contrattazione decentrata fu anche concepita come non espressione di autonomia collettiva, bensì quale fattispecie a formazione progressiva. Per una critica nei confronti della ricostruzione del contratto collettivo aziendale in termini di contratto a formazione progressiva, cfr. U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, Milano, 56. Cfr., inoltre, M. Rusciano, *Contratto collettivo ed autonomia sindacale*, Utet, Torino, 2003, 108. Si segala, inoltre, in dottrina la distinzione tra contratto individuale plurimo e contratto collettivo aziendale, cfr. R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, in M. D'Antona (a cura di), *Letture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, 281 e ss.; G. Proia, *Ancora alcune considerazioni in ordine alla distinzione tra contratto collettivo aziendale e contratto plurisoggettivo*, in *Mass. giur. lav.*, 1994, 496 e ss.

[84] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012, 101.

[85] Cfr. G. Ferraro, *Procedure e strutture della contrattazione collettiva a livello d'impresa*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, 5.

[86] Oggi è un dato acquisito che l'aspetto funzionale della contrattazione collettiva aziendale attenga a tematiche (quali, ad esempio, l'inquadramento, l'orario di lavoro, la retribuzione variabile) attinenti al versante organizzativo del lavoro in azienda quale contropartita della distribuzione del reddito differenziale. Tale livello di contrattazione, infatti, soddisfa lo scopo, da un lato, di garantire alle imprese una maggiore competitività sul mercato e, dall'altro, di controllare l'andamento dell'offerta e del mercato del lavoro. Cfr. S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, cit., 1 e ss.; A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 1 e ss.; M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 1 e ss. Sul tema della funzione del contratto collettivo, più di recente, cfr. Bavaro V., Cataudella M.C., Lassandari A., Lazzeroni L., Tiraboschi M., Zilio Grandi G., *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*, Adapt University Press, Bergamo, 2023.

[87] Cfr. T. Treu, *L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 3, 617.

[88] Il riferimento è al Protocollo d'intesa Intersind-Asap stipulato, dopo aspre lotte sindacali, tra la rappresentanza sindacale delle industrie pubbliche Iri ed Efim, l'Intersind, quelle dell'Eni, l'Asap, e le tre federazioni dei lavoratori metalmeccanici del 5 luglio 1962. Cfr., sul tema, G. Giugni, *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-*

abbandonata la precedente esclusività della contrattazione nazionale, secondo un sistema articolato di relazioni sindacali fondato, oltre che su obblighi e responsabilità reciproche per i contraenti [89], sul ricorso alle clausole di rinvio, il contratto nazionale continuava a porsi al centro del sistema e la contrattazione aziendale si mostrava come acquisitiva [90]. Il modello delineato, in particolare, limitava la contrattazione a livello aziendale alle materie e secondo le procedure specificamente indicate dalla negoziazione a livello nazionale, secondo un sistema di produzione contrattuale basato sui rinvii previsti negli accordi nazionali di settore in connessione a clausole di tregua [91].

Sul finire degli anni sessanta, inaspritasi la conflittualità sindacale, la contrattazione di secondo livello si caratterizzò per una spiccata anomia e si diffuse su materie connesse alle specifiche condizioni organizzative, tecnologiche e produttive delle imprese che esulavano dalle competenze ad essa rinviate dal livello nazionale [92]. In quel mutato contesto, l'articolazione del sistema di relazioni intersindacali su due livelli [93] generava il conflitto, poiché

1963), Giuffrè, Milano, 1964; E. Avanzi, *Considerazione sulla natura sindacale dell'INTERSIND e dell'ASAP*, in *Riv. dir. lav.*, 1966, I, 272; G. Giugni, G. Branca, M. Grandi, U. Romagnoli, R. Flammia, E. Loriga, G. Pera, *La contrattazione collettiva articolata*, Giuffrè, Milano, 1971; G. Pera, *Sull'avvenire della contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1974; G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova, 1981, 362; R. Pessi, *Autonomia collettiva e governo del conflitto*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1988, 23; M. Ricci, *Il ruolo dell'Intersind nel sistema italiano di relazioni industriali: alcune osservazioni*, in *Riv. giur. lav.*, 1990, I, 289 e ss.; G. Sapelli (a cura di), *Impresa e sindacato. Storia dell'Intersind*, Il Mulino, Bologna, 1996; M. Napoli (a cura di), *L'INTERSIND dall'interno. Le relazioni sull'attività della Delegazione per la Lombardia (1959-1996)*, Vita e Pensiero, Milano, 2001; T. Treu, voce *Contrattazione collettiva*, in *Enc. dir. Annali*, Giuffrè, Milano, 2011, 241; L. Gaeta, *Il lavoro e il diritto. Un percorso storico*, Cacucci, Bari, 2013, 61.

[89] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milano, 1963.

[90] Cfr. R. Santucci, *Sistema di relazioni industriali e contratto collettivo*, cit., 18.

[91] Cfr. L. Mengoni, *Limiti giuridici al diritto di sciopero*, in *Riv. dir. lav.*, 1949, I, 246; Id., *I diritti e le funzioni dei sindacati e dei rappresentanti sindacali nell'impresa*, in *Jus*, 1974, 238; Id., *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Jus*, 1975, 167.

[92] Bisogna dare atto della capacità effettiva di autoregolamentazione della contrattazione aziendale dell'epoca, la quale si svolgeva su materie specifiche e inerenti al contesto aziendale e assumeva una veste, o meglio una funzione, integrativa rispetto al contratto nazionale, di cui spesso anticipava i contenuti, che poi venivano generalizzati al primo livello. Cfr. G. Ferraro, *Procedure e strutture della contrattazione collettiva a livello d'impresa*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, 18 e ss.

[93] Cfr. G. Vardaro, *Ordinamento, ruolo del sindacato e dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova, 1981, 160; L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985, 56. Cfr., inoltre, R. De Luca Tamajo, *Evoluzione della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, 27.

la negoziazione aziendale svolgeva funzioni modificative e sostitutive rispetto alla regolamentazione nazionale [94].

Dal momento che mancavano dei criteri interni di composizione del conflitto furono essenzialmente la dottrina e la giurisprudenza ad elaborare le possibili soluzioni al problema, ricorrendo a criteri esterni al sistema [95] (v. *infra*, Cap. 2).

Allo scopo di dettare una regola di ordine e di competenza tra i livelli contrattuali con il Protocollo Scotti del 1983 [96] si riservava, nei limiti stabiliti dal contratto nazionale, la regolamentazione di determinati istituti al contratto aziendale [97]. Il criterio interno traeva la linfa necessaria per il proprio funzionamento nuovamente dal ricorso alle clausole di rinvio, da un lato, e alla clausola di non ripetibilità, dall'altro. L'art. 13 dell'accordo, infatti, escludeva che la contrattazione aziendale potesse avere ad oggetto "materie già definite in altri livelli di contrattazione", evitando in tal modo la sovrapposizione di più livelli contrattuali sulla stessa materia.

Il *modus operandi* delineato evitava in radice qualsivoglia conflitto, dal momento che la contrattazione aziendale riguardava materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli previsti dal contratto nazionale [98].

---

[94] Cfr. U. Romagnoli, *Limiti della contrattazione collettiva articolata: soggetti ed oggetto*, in Aa.Vv., *La contrattazione collettiva articolata*, Giuffrè, Milano, 1971, 105 ss. Cfr., inoltre, Id., *Sviluppi recenti della contrattazione aziendale: i delegati*, in *Riv. trim. dir. prov. civ.*, 1970, 614 e ss.; F. Mancini, *I sindacati: fabbrica e riforme*, in *Pol. dir.*, 1971, 212; G. Giugni, *I sindacati: dalla politica delle riforme all'autunno rivendicativo*, in *Pol. dir.*, 1972, 173 e ss.; G. Giugni, *L'autunno caldo sindacale*, Il Mulino, Bologna, 1970, ora in *Sindacato fra contratti e riforme: 1969-1973*, De Donato, Bari, 1973, 24 e ss.; R. Pessi, *Ancora sui nuovi orientamenti di democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1973, 136 e ss.; M. Magnani, *I consigli di fabbrica: disciplina legislativa e riconoscimento contrattuale*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, 129 e ss.; G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2012, 163.

[95] Il tema evidenziato verrà affrontato nel Cap. 2, v. *infra*.

[96] Cfr., tra gli altri, M. Dell'Olio, *Crisi d'impresa e crisi di occupazione*, in *Dir. lav.*, 1983, 3 e ss.; A. Perulli, *Il Protocollo Scotti e il c.d. blocco della contrattazione aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, 163 e ss.

[97] Cfr. G. Giugni, *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria*, Giuffrè, Milano, 1964, 41.

[98] Ciò avveniva in forza del principio del *ne bis in idem*. Cfr. R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, 16 e ss.; A. Perulli, *Il Protocollo Scotti e il c.d. blocco della contrattazione aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, 163 ss.; A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, cit., 726. V., inoltre, Cass. 5 marzo 1986, n. 1445 e Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Foro it.*, I, 512; Cass. 19 febbraio 1988, n. 1759, in *Giust. civ. Mass.*, 1988, 2.

Le clausole di rinvio [99] vennero riproposte anche nel successivo modello di relazioni sindacali introdotto all'inizio degli anni novanta [100], noto come Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo [101]. La seconda parte di esso, intitolata "*Assetti contrattuali*", ribadiva il ruolo centrale del contratto di categoria, cui spettava il compito di determinare "*le materie e le voci nelle quali* (…) *si articola*(va)" la contrattazione di secondo livello.

Dal Protocollo del luglio del 1993 emergeva, pertanto, nuovamente una relazione gerarchica tra i due livelli di negoziazione, secondo una distribuzione

---

[99] Cfr. G. Ghezzi, *Considerazioni sull'accordo tra governo e parti sociali del 23 luglio 1993*, cit., 13.

[100] Cfr. L. Mariucci, *La lunga marcia verso la riforma della rappresentanza sindacale*, in Naccari G., *Un progetto per il diritto del lavoro. I temi di riforma per gli anni novanta nella discussione e nelle proposte della consulta giuridica della Cgil*, Futura Editrice, Roma, 1991, 17, secondo il quale: "*l'informalità non è più una virtù, ma una debolezza dell'ordinamento sindacale*"; V. Maio, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, cit., 447.

[101] Cfr. G. Giugni, *Ecco su quali scogli ci siamo arenati*, in *La Repubblica*, 2 luglio 1993; M. D'Antona, *Il protocollo sul costo del lavoro e l'«autunno freddo» dell'occupazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993, 411 e ss.; T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, 215 e ss.; P. Alleva, *L'accordo del 23 luglio 1993: un'analisi critica*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, 243 e ss.; G. Ghezzi, *Considerazioni sull'accordo tra governo e parti sociali del 23 luglio 1993*, in *Pol. dir.*, 1994, 13 e ss.; F. Carinci, *Il Protocollo d'intesa 23 luglio 1993 fra storia e cronaca*, in *Riv. politica economica*, 1993, 10, 155 e ss.; M. Persiani (a cura di), *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (l. 23 luglio 1991, n. 223)*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1994, 884 e ss.; S. Negrelli, T. Treu, *L'integrazione europea come fattore di stabilità delle relazioni industriali italiane*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, I, 29 e ss.; L. Bellardi, *Assetti contrattuali e rappresentanze sindacali unitarie: il protocollo del 23 luglio 1993 e la sua applicazione nei CCNL* dell'industria, in *Riv. giur. lav.*, 1995, I, 323; M. Roccella, *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1995, 263 e ss.; G. Ferraro, *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo interconfederale del dicembre 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1996, I, 220; L. Zoppoli, *Retribuzione, politiche dei redditi e tecniche regolative*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1996, 357 e ss.; V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal Protocollo del luglio 1993 e i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 265 e ss.; G. Ghezzi, voce *Accordi interconfederali e protocolli d'intesa*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, Milano, 1999, Agg. IIII, 6 ss.; C. Zoli, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema*, in M. Persiani (a cura di), vol. I, *Le fonti del diritto del lavoro*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2010, 508 e ss.; V. Maio, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, cit., 449.

discensionale delle competenze [102]. Inoltre, il conflitto veniva evitato escludendo la compresenza di entrambi i livelli contrattuali in termini di competenza, attraverso la non ripetibilità delle materie e degli istituti già definiti a livello nazionale e il principio di specializzazione nella disciplina delle retribuzioni, in termini di premi di risultato o per obiettivi [103].

Con il successivo Accordo Quadro separato del 22 gennaio 2009 per la riforma degli assetti contrattuali [104], il nuovo modello di relazioni industriali ha sostituito la seconda parte del Protocollo del luglio 1993 dedicata al tema[105]. I raccordi tra i livelli contrattuali avvenivano in forza delle clausole di uscita o di apertura da parte della contrattazione nazionale [106] verso il

---

[102] Secondo cui il contratto nazionale di categoria ha la funzione di individuare e di garantire i minimi retributivi e di trattamento. Cfr. G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2010, 167. Cfr., inoltre, M. Ricci, *Il protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, 286.

[103] Cfr. M. Ricci, *Il protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali*, cit., 286; T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 251 ss.; A. Lassandari, *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evoluzioni (ripetute) e incontri (mancati)*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, 299 e ss.

[104] Cfr. F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, 177 e ss.; M. Magnani, *I nodi attuali del sistema delle relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 6, 1279; M. Napoli, *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese tra le parti* sociali, in *Jus*, 2009, 3, 443 e ss. ora in Id., *Lavoro, diritti, valori (2006-2009)*, Giappichelli, Torino, 2010, 139 e ss.; R. Pessi, *Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, 326 e ss.; V. Ferrante, *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 1021 e ss.; G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 487; M.G. Garofalo, *Crisi del sistema delle relazioni industriali e legittimazione della rappresentanza*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*, Jovene, Napoli, 2010, 39 ss.; V. Bavaro, *Accordi separati ed enti bilaterali*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, I, 109; A. Maresca, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. dir. lav.*, 2010, 29; F. Scarpelli, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, I, 3; A. Lassandari, *Problemi e ricadute della contrattazione "separata"*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, 327.

[105] Cfr. R. Pessi, *Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, 2, 327 ss.

[106] Cfr. F. Olivelli, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, cit., 123, secondo il quale, attraverso l'elencazione per cui il contratto collettivo nazionale regola il sistema delle relazioni industriali "*a livello nazionale, territoriale e aziendale*", verrebbe introdotta una "*sorta di elencazione gerarchica*". Cfr., inoltre, V. Ferrante, *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema di contrattazione collettiva: brevi note*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 1027; R. Voza, *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 728 ss. La giurisprudenza già da tempo

decentramento di talune competenze negoziali (ad esempio in materia di incrementi salariali legati a obiettivi di produttività, premi di risultato, redditività aziendale, in un'ottica di sviluppo economico e di crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento dei prodotti e servi resi dalle pubbliche amministrazioni [107]).

La "cabina di regia" di livello interconfederale [108] stabiliva che il contratto aziendale, secondo il criterio della competenza delegata dall'alto [109], potesse trattare "*materie ed istituti* (…) *non* (…) *già* (…) *negoziati in altri livelli di contrattazione*", secondo il principio del *ne bis in idem*, e dall'altro che ciò potesse avvenire esercitando una funzione derogatoria *in pejus*.

Anche il successivo Accordo Interconfederale sulla rappresentatività e la contrattazione aziendale sottoscritto in data 28 giugno 2011 da Cgil, Cisl e Uil da un lato e Confindustria dall'altro [110] ribadiva che la contrattazione di

---

riconosceva la facoltà per il contratto aziendale di derogare *in pejus* al nazionale. V. Cass. 19 marzo 1987, n. 4758, cit., 107; Cass. 23 aprile 1999, n. 4069, in *Mass. giur. lav.*, 1999, 717; Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300, in *Notiz. giur. lav.*, 2001, 144; Cass. 11 luglio 2005, n. 14511, in *Orient. giur. lav.*, 2005, 3, I, 517.

[107] Cfr. R. Scognamiglio, *Il pendolo tra centralismo e decentramento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 3, 297; L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, I, 447 e ss.; R. Del Punta, *Una riforma impossibile?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 3, 271 e ss.

[108] Cfr. V. Maio, *Struttura e articolazione della contrattazione collettiva*, Cedam, Padova, 2013, 52.

[109] Cfr. R. Del Punta, *Una riforma impossibile?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 303; F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, cit., 186; F.M. Putaturo Donati, *Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, 335 e ss.; G. Ferraro, *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 696.

[110] Cfr. G. Santoro Passarelli, *Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con modifiche l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, n. 6, 1224 e ss.; M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 451 e ss.; T. Treu, *Le relazioni sindacali dopo l'Accordo del 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 618 e ss.; F. Carinci, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio a pace?*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 451 e ss.; Id., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1137 e ss.; P. Tosi, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1212 e ss.; M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, *ibidem*, 451 e ss.; U. Romagnoli, *L'ambiguo compromesso del 28 giugno 2011*, in *www-eguaglianzaelibertà.it*; M. Martone, *La riforma delle relazioni industriali alla prova della competizione sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 307; S. Liebman, *Sistema sindacale "di fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di* effettività, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 6, 1283 e ss.; G. Fontana, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (e i suoi avversari). Un commento a "caldo"*, in *Riv. it.*

secondo livello, nella sua declinazione aziendale, "*si esercita*(va) *per le materie delegate, in tutto o in parte*, *dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge*" e che essa poteva realizzare "*specifiche intese modificative*" su determinate materie e in ipotesi definite [111].

Il modello di relazioni industriali delineato dal precedente Accordo del 2011 venne ripreso anche nel 2012 [112], con la sottoscrizione, ad eccezione della Cgil, dell'Accordo Interconfederale del 21 novembre 2012 fra Confindustria, Cisl, Uil e Ugl, recante le "*Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia*" (altrimenti noto come "*Accordo sulla produttività*") [113].

---

dir. lav., 2011, 3, 321; C. Romeo, *Luci e ombre sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Lav. dir.* 2011, 879; L. Mariucci, *Un buon accordo finalmente!*, in *www.cgil.it*; P.G. Alleva, *Merito e prospettive di un accordo interconfederale 28 giugno 2011*, in *www.dirittosocialecittadinanza.org*; G. Orlandini, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: molti dubbi e poche certezze*, in M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, *ibidem*, 451 e ss.; P. Alleva, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 629 e ss.; F. Scarpelli, *Una nuova pagina nel sistema di relazioni industriali: l'accordo sulle regole della rappresentatività e della contrattazione*, in *Note informative*, Cgil Lombardia, n. 53; T. Treu, *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 613 e ss.; G. Fontana, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (e i suoi avversari). Un commento «a caldo»*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 3, 321 e ss.; M. Napoli, V. Ferrante, M. Corti, A. Occhino, *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge n. 148*, Vita e Pensiero, Milano, 2012; M. Ricci, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: un'inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 43; P. Ichino, *Si apre una nuova stagione delle relazioni* industriali, in *www.pietroichino.it*; A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *Lav. dir.*, 2015, 55.

[111] Cfr. F. Olivelli, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, cit., 145; G. Santoro Passarelli, *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con modifiche l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, cit., 1237.

[112] Così A. Bavaro, *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico-politico del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2013, 220. Cfr., inoltre, A. Lassandari, *Divisione sindacale e "crescita di produttività e di competitività"*, in *Lav. dir.*, 2013, II, 254; M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 451 e ss.; F. M. Putaturo Donati, *Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, 335; T. Treu, *Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi*, Relazione AIDLASS, in Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'associazione sul tema "*La crisi e i fondamenti del diritto del lavoro*", Bologna, 16-17 maggio 2013, Milano, 2014, 21; F. Fazio, M. Tiraboschi, *Una occasione mancata per la crescita. Brevi considerazioni a proposito della misura di detassazione del salario di produttività*, in *Annuario del lavoro 2012*, ADAPT University Press, Modena, 2012, 45.

[113] Cfr. L. Corazza, *La fata della produttività*, in *www.nelmerito.com*; T. Boeri, *Perché ci serve molto di più*, in *La Repubblica*, 22 novembre 2012; P. Tosi, *Gli assetti contrattuali tra tradizione e innovazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 538; M. Barbieri, *Un accordo senza respiro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 280; A. Lassandari, *Divisione sindacale e "crescita di produttività e di competitività"*, in *Lav. dir.*, 2013, II, 243; P. Campanella, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel*

Esso ricevette attuazione un paio di anni dopo, con il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 [114], questa volta sottoscritto anche dalla Cgil, in cui, dando conferma al plurilivello della contrattazione collettiva e al modello di relazioni sindacali tracciato dall'Accordo del 2011, si poneva sempre il contratto di categoria al centro del dibattito sull'articolazione contrattuale [115].

Il Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto dalle parti sindacali in data 10 gennaio 2014 con Confindustria [116], nella Parte III assegnava al contratto nazionale il compito di "*garantire la certezza dei trattamenti economici*

---

quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro, in *PRISMA – Economia Società Lavoro*, 2013, 1, 6 e ss.

[114] Cfr. F. Carinci, Adelante Pedro, con juicio*: dall'accordo interconfederale 2011 al protocollo d'Intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'art. 19, lettera b, St.)*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 598 e ss.; A. Maresca, *Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 1007 e ss.; M. Ballestrieri, *Le nuove regole sulla rappresentanza sindacale e la contrattazione: rilancio dell'autonomia collettiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2013, 442; A. Cataudella, *Note sul protocollo di intesa del 31 maggio 2013*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 137 e ss.; G. Prosperetti, *Il Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013: come suggerire al legislatore l'applicazione dell'art. 39 Cost.*, in *Mass. giur. lav.*, 2013, 438; E. Massagli, P. Tomassetti (a cura di), *Rappresentanza: prime valutazioni dell'accordo Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 31 maggio 2013*, in *www.bolladapt.it*, 6 giugno 2013; C. Pinelli, *Dal protocollo di intesa del 31 maggio 2013 alla rilettura dell'art. 39 cost.*, *ibidem*, 2014, 143 e ss.

[115] Cfr. P. Bellocchi, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, Relazione AIDLASS, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro sul tema "*Le relazioni sindacali nell'impresa*, Copanello, 24-25 giugno 2011; F. Santini, *Rappresentanze sindacali unitarie: struttura e funzioni*, Giappichelli, Torino, 2012; F. Liso, *Brevi note sul Protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 840; F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentanza sindacale: dal titolo terzo dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 309 e ss.

[116] Cfr. A. Di Stasi, *Il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 stipulato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil. Una riflessione critica*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, 635; F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal titolo terzo dello Statuto dei lavoratori al Testo unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 309 e ss.; P. Bellocchi, *Divisione e unità sindacale nel testo Unico sulla rappresentanza: le regole per la contrattazione*, in F. Carinci (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, ADAPT *Labour studies*, *E-book*, 26, 2014, 155 e ss.; M. Barbieri, *Il testo unico alla prova delle norme giuridiche*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 577; B. Caruso, *Testo Unico sulla rappresentanza*, in *WP C.S.L.D.E: "Massimo D'Antona".IT*, 2014, 227, 3; M. Barbieri, *Note critiche sul testo unico sulla rappresentanza sindacale*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale scientifica, Napoli, 2014, 211; L. Corazza, *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. rel. ind*., 2014, 3; M. Ricci, *Le nuove regole sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale. Alcune note a margine del Testo Unico 10 gennaio 2014*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, cit., 364 e ss.; S. Laforgia*, L'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 e le "nuove" RSU*, in *Riv. giur. lav*., 2014, 513.

e normativi comuni per tutti i lavoratori" e al contratto aziendale [117] "*le materie delegate e con le modalità previste*" dal contratto nazionale o dalla legge [118], facendo ricorso, sul piano dei rapporti tra i contratti collettivi, alle tecniche di coordinamento dei precedenti accordi, secondo una prospettiva di centralità del contratto di categoria [119] e un approccio gerarchico proceduralizzato dall'alto [120].

Il modello delineato veniva ribadito anche dall'Accordo tra CGIL, CISL e UIL del 14 gennaio 2016 ("*il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, anche con riferimento alle procedure per l'efficacia delle intese modificative*"), mentre l'Accordo Interconfederale del 4 luglio 2017 stipulato tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL e l'Accordo Interconfederale tra Confesercenti e CGIL, CISL e UIL del 7 settembre 2017 apportavano delle modifiche sotto il profilo delle relazioni tra i livelli contrattuali. In particolare, si riconosceva ai contratti decentrati la facoltà di introdurre specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti nazionali nei limiti e con le procedure previsti da questi ultimi oppure, in mancanza di essi, con riferimento alla prestazione lavorativa, agli orari, all'organizzazione del lavoro e ai relativi costi, riconoscendo così alla contrattazione aziendale un'autonoma sfera di competenza, seppur solo su delega del contratto nazionale.

In data 28 febbraio 2018, infine, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil stipulavano l'accordo rubricato "*Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil*", poi ratificato in data 9 marzo 2018 [121], in cui ha trovato conferma il consueto intento

---

[117] Cfr. V. Ferrante, *L'Accordo Interconfederale dell'Aprile 2009 di riforma del sistema di contrattazione collettiva: brevi note*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, f. 5, 121 e ss.; L. Bellardi, *Gli incentivi al decentramento della contrattazione: elemento di garanzia, clausole di uscita*, in *https://www.astrid-online.it/static/upload/protected/BELL/BELLARDI_nelMerito_06_02_09.pdf*; A. Pizzoferrato, *L'accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo?*, in *https://lavoce.info/archives/*.

[118] Cfr. L. Bellardi, *La recente riforma della struttura contrattuale: profili critici e incoerenze*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 741; A. Maresca, *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma o opportunità praticabile?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 567.

[119] Cfr. S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel nuovo diritto del lavoro*, in *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Relazione alle giornate di studio Aidlass, Napoli 16-17 giugno 2016, Giuffrè, Milano, 2017, 193.

[120] Cfr. T. Treu, *Le relazioni industriali dopo l'accordo*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 618 e ss.

[121] Così A. Olivieri, *Il rapporto tra contratti di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, cit., 1015. Sul tema cfr. M. Ricci, *L'accordo interconfederale del 9 marzo 2018: una svolta*

dell'ordinamento intersindacale di governare i livelli periferici, ponendo al centro del sistema, quale fondamento delle relazioni industriali, il contratto nazionale e reintroducendo la ripartizione per materie.

Le clausole di rinvio consentono la risoluzione del contrasto, ma rappresentano anche una spia della tendenza dell'ordinamento intersindacale ad attenuare – o, quantomeno, a regolare – il decentramento contrattuale a favore di una struttura centralizzata.

4. *Un bilancio complessivo alla luce dell'efficacia obbligatoria delle clausole degli accordi interconfederali*

I rinvii tra i livelli contrattuali assumono un'importanza fondamentale ai fini del dibattito sul conflitto.

La giurisprudenza già a metà degli anni ottanta [122] aveva sancito che, se "*gli eventuali contrasti devono essere risolti sulla scorta dell'autonomia dei diversi soggetti*", occorre pur sempre tener conto del "*limite della eventuale presenza di clausole di organizzazione dell'attività contrattuale (rinvii negoziali e determinazione delle competenze soggettive e oggettive) e del coordinamento funzionale che le associazioni stabiliscano tra i vari ambiti contrattuali, deducibile da statuti o da altri atti comunque idonei a vincolare la libertà degli stipulanti*".

L'orientamento citato si accompagnava ad altre pronunce nelle quali veniva chiarito che il collegamento tra un accordo aziendale e uno nazionale "*non si pone in termini di subordinazione, salva la previsione di clausole di rinvio nell'uno e nell'altro testo*" [123]. Ancora, si affermava che il raccordo fra un contratto aziendale e uno nazionale non delinea una relazione di subordinazione, "*salva la possibilità, nei singoli casi, di un collegamento fra le due fonti, in virtù della previsione di rinvii nell'una o nell'altra.*" [124].

Nell'ambito dell'ordinamento intersindacale la soluzione al conflitto è stata trovata ricorrendo a previsioni che delimitano preventivamente la

dagli esiti incerti, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 6, 1392 e ss.; A. Sartori, *L'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018: un preludio alla legge sindacale?*, in *Jus*, 2018, 3, 365 e ss.; T. Treu, *Un segnale unitario che guarda al futuro*, in *Il Sole 24 ore*, 10 marzo 2018; F. Di Noia, *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali*, in *Working Paper ADAPT*, 7, 2018, 4 e ss.

[122] V. Cass. 5 marzo 1986, n. 1445, in *Foro it.*, 1987, I, 511.

[123] V. Cass. 11 dicembre 1987, n. 9175, in *Giur. it. Rep.*, 1987.

[124] V. Cass. 17 maggio 1985, n. 3047, in *Giur. it. Rep.*, 1985.

rispettiva competenza, rimandando da un livello di accordo ad un altro e suddividendo le aree di intervento e le relative responsabilità [125].

Le clausole degli accordi interconfederali volte a dirimere i conflitti tra i diversi livelli contrattuali sono, infatti, finalizzate a ricercare una soluzione di equilibrio. Attraverso tali clausole, seppur con le diversità quantitative e qualitative rinvenibili nei diversi testi (frutto dei fisiologici mutamenti propri delle relazioni industriali), vengono introdotte delle limitazioni all'autonomia negoziale e adottati vincoli reciproci.

Attraverso le clausole di rinvio [126] gli accordi interconfederali distribuiscono le competenze negoziali tra i diversi livelli, ad esempio prevedendo quando e come il contratto aziendale sia legittimato a introdurre con tempistica sfasata [127] una disciplina difforme dal nazionale.

In dottrina il dibattito sulle clausole di rinvio si è concentrato sulla natura e sul valore da attribuire ad esse [128]. L'interesse per tali profili si spiega in quanto ciò consente di valutare il comportamento adottato dalle parti in epoca successiva alla stipulazione e comprendere la portata di queste previsioni permette di stabilire le conseguenze derivanti da un eventuale inadempimento di esse.

Per rispondere al quesito iniziale, ossia quale natura abbiano tali regole, si impone una preventiva distinzione concettuale e giuridica tra clausole aventi contenuto normativo e clausole di natura obbligatoria [129]. Le prime sono clausole che operano direttamente nei rapporti di lavoro, incidendo in via immediata sulla sfera dei datori di lavoro e dei lavoratori, perché ad

---

[125] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, Giuffrè, Milano, 1963, 23 e ss.; G. Zangari, *Il contenuto del contratto collettivo di lavoro*, in L. Riva Sanseverino, G. Mazzoni (a cura di), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1971, 277; V. Simi, *Il contratto collettivo di lavoro*, Padova, 1980, 100; F. Leardini, *La funzione obbligatoria*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale, Il diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, I, Milano, 2007, 397 e ss.; L. Corazza, *Note sull'apparato rimediale del nuovo sistema di contrattazione collettiva*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, 342 e ss.

[126] Cfr. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960, 122 e ss.

[127] Come posto in evidenza da M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 14, infatti: "*la possibilità di situazioni di concorso-conflitto di regolamentazioni collettive di diverso livello è presa espressamente in considerazione, in relazione alla dinamica temporale, generalmente sfasata, delle attività negoziali ai vari livelli di competenza, in rapporto al loro diverso arco di durata*".

[128] Cfr. P. Lambertucci, *Tipologia, struttura e funzioni della contrattazione collettiva*, in F. Carinci (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in M. Bessone (diretto da), *Trattato di diritto privato*, I, Giappichelli, Torino, 2007, 209.

[129] Cfr. G. Mazzoni, *Rapporti collettivi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967, 191.

esempio regolano alcuni aspetti del rapporto [130]. Le clausole obbligatorie [131], invece, si rivolgono direttamente ai soggetti collettivi, imponendo loro delle regole, senza incidere sulla sfera di imprese e dipendenti [132]. Non si tratta di mere raccomandazioni, bensì con esse si richiede, sul piano dei rapporti intersindacali, di osservare "un determinato e prestabilito comportamento (c.d. «regole del gioco»)" [133].

Depongono a favore della natura obbligatoria e non normativa le clausole di tutti i protocolli e gli accordi interconfederali. Attraverso una condivisione di metodi [134] circa le modalità, i soggetti e le ragioni di esercizio dell'azione sindacale [135] le clausole di rinvio contenute negli accordi interconfederali regolamentano, infatti, i rapporti tra i livelli di contrattazione [136] rivolgendosi direttamente ai soggetti collettivi, stabilendone i doveri e i diritti reciproci [137].

Tali clausole nascono dalla necessità manifestata dalle stesse organizzazioni sindacali di codificare convenzionalmente i rapporti vicendevoli [138] con riguardo all'iniziativa sindacale, ai contatti con le altre organizzazioni e all'esercizio dell'autonomia [139], creando un raccordo tra i livelli contrattuali

---

[130] Cfr. M. Rusciano, *Tecnica e politica nella funzione del contratto collettivo*, in *Dir. lav. merc.*, 2009, 3, 553 e ss.

[131] Cfr. E.M. Mastinu, *I contenuti obbligatori intersindacali nella teoria giuridica del contratto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2002, 1 e ss.

[132] Cfr. M. Ricci, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: una inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 43 e ss.

[133] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 29. Cfr., inoltre, M. Barbera, *I soggetti antagonisti: i lavoratori subordinati e le organizzazioni collettive*, cit., 176.

[134] Cfr. A. Maresca, *Il rinnov(ament)o del contratto collettivo dei meccanici: c'è ancora un futuro per il contratto collettivo nazionale di categoria*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, 709 e ss.

[135] Cfr. L. Bellardi, *L'attuazione dell'accordo quadro: pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 387 e ss.

[136] V. App. Milano 4 marzo 2003, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 511, con nota di G. Bolego, *Sull'efficacia obbligatoria delle clausole collettive che delimitano la competenza del contratto aziendale*; e in *Dir. & Lav.*, 2003, 293, con nota di F. Capurro, *Profili di efficacia soggettiva e temporale del contratto collettivo.*

[137] Cfr. M. Vitaletti, *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, 353 e ss.

[138] Cfr. M. Ricci, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: una inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, cit., 43 e ss.

[139] Cfr. L. Bellardi, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva: le interferenze reciproche*, in Aa.Vv., *Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, a cura di L. Bordogna, R. Pedersini, G. Provasi, Bologna, 2012, 359 e ss.

o, comunque, regolando le dinamiche negoziali quanto a tempistiche e procedure [140].

Le clausole degli accordi interconfederali che circoscrivono la competenza e le aree di intervento dei diversi livelli contrattuali hanno carattere obbligatorio in quanto sono volte a stabilire i rapporti dei soggetti collettivi [141] senza incidere sulla sfera dei datori di lavoro e dei lavoratori [142].

Esse si limitano soltanto a impegnare i propri destinatari [143]. Tali non sono soltanto le associazioni confederali che hanno stipulato i protocolli e gli accordi [144]. Il frutto della negoziazione si estende, infatti, anche alle associazioni affiliate, cioè alle federazioni e alle strutture territoriali di categoria, in virtù del vincolo associativo [145] e degli impegni statutari assunti. Il vincolo ricordato, infatti, porta ad estendere gli effetti delle intese raggiunte non solo nei confronti delle confederazioni stipulanti, ma anche dei soggetti collettivi coinvolti in via mediata [146].

Le previsioni degli accordi interconfederali, in quanto si fondano su uno

---

[140] Cfr. L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Bologna, 1985, 257; P. Tosi, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, 460 e ss.; C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Padova, 1992, 314; T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 257; M. Grandi, *Opinione*, in M. Grandi, M. Rusciano, *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione aziendale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1993, 218; V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal protocollo del luglio 1993 e i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 274.

[141] Cfr. G. Santoro Passarelli, *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1980, 628; R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, in M. D'Antona (a cura di), *Letture di diritto sindacale*, 1990, 332; M. Mariani, *Sulla successione nel tempo di fonti collettive, anche di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 33; T. Treu, *Regolazione del conflitto, relazioni industriali, ruolo dei protagonisti*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, XIII Congresso Aidlass tenutosi a Ferrara nelle giornate dell'11, 12 e 13 maggio 2000, Giuffrè, Milano, 2002; L. Bellardi, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva: le interferenze reciproche*, in Aa.Vv., *Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, a cura di L. Bordogna, R. Pedersini, G. Provasi, cit., 359 e ss.; Id., *Relazioni industriali e contrattazione collettiva: criticità e prospettive*, in *Lav. dir.*, 2016, 939 e ss.; M. Vitaletti, *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, cit., 353 e ss.

[142] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 99.

[143] Cfr. G. Zangari, *Contrattazione collettiva e "normalizzazione" sindacale*, in *Il diritto del lavoro*, 1961, I, 231.

[144] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 278.

[145] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 31 e 278.

[146] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 100.

sforzo regolativo consensuale, contengono allora clausole che finiscono per assumere un rilievo centrale nel comprendere le condotte di tali organizzazioni sindacali e che cosa si debba concretamente attendere da esse [147].

Le regole codificate dagli accordi interconfederali si fondano su intese che si basano su un principio generale di buona fede nei rapporti reciproci [148], dal momento che si reggono sull'autoresponsabilità dei soggetti stessi e sulle loro condotte spontanee [149]. Il criterio integrativo della buona fede [150] contribuisce a delineare i vicendevoli doveri di comportamento, quale quello di correttezza, ossia l'impegno volto a salvaguardare l'interesse di ciascuna parte a conservare integre le rispettive ragioni [151].

Negli anni le regole individuate dall'ordinamento intersindacale, che costituiscono il criterio interno di regolamentazione del conflitto, hanno assunto diverse connotazioni. Ciò che è avvenuto finora in termini di variabilità delle regole non rappresenta una parentesi momentanea, ma continuerà a realizzarsi, dal momento che l'ordinamento intersindacale non è un sistema chiuso [152]. Infatti, esso da un lato è in costante dialogo con l'ordinamento generale e dall'altro tende a rinnovarsi costantemente [153].

La variabilità dei criteri interni è, pertanto, inevitabile, in quanto caratteristica intrinseca dell'ordinamento intersindacale. Così si è assistito ad una successione di modelli di regolazione dei rapporti che si alternano tra "*l'aspirazione a salvaguardare la centralizzazione del sistema contrattuale* (…) *e le spinte a dilatare i margini di autonomia della contrattazione periferica*" [154].

Affinché le regole concordate tra le associazioni confederali (via via

---

[147] Cfr. C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi* Padova, 1992, 1 e ss.

[148] Sull'obbligo di comportarsi secondo buona fede fin dall'inizio dei negoziati cfr. L. Mengoni, *Sulla natura della responsabilità precontrattuale*, in *Riv. dir. comm.*, 1956, II, 370 e sull'art. 1337 c.c. come limite intrinseco alla libertà di manovra delle parti, ivi inclusa la tattica sindacale, cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 265.

[149] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 113.

[150] Cfr. E. Betti, *Teoria generale delle obbligazioni*, I, Giuffrè, Milano, 1953, 84.

[151] Cfr. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, cit., 84.

[152] Così G. Giugni, *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1970, 391.

[153] Cfr. A. Olivieri, *Il rapporto tra contratti di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2018, 4, 986.

[154] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Modelli di "auto" ed "etero" regolamentazione del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in Aa.Vv., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Torino, 2013, 130.

introdotte o modificate) trovino applicazione concreta occorre, però, che vengano condivise anche dalle federazioni e dalle strutture territoriali di categoria. Anche questi soggetti collettivi, infatti, sono coinvolti in via mediata dalle scelte assunte a livello di confederazione, pertanto è necessario che accettino di conformarsi alla regolazione pattizia concordata dai soggetti stipulanti a livello confederale [155].

Si tratta di regole che richiedono un'osservanza spontanea da parte di tutti i soggetti collettivi dal vertice alla periferia [156], in quanto soltanto in questo modo esse potranno scongiurare l'insorgenza di conflitti tra i diversi livelli contrattuali. Allorquando, invece, tali previsioni non vengano seguite, l'inosservanza genera un cortocircuito che non solo pone in evidenza una crepa nella pretesa autosufficienza della dimensione collettiva [157], ma che lascia in essere e, quindi, permanere il conflitto.

5. *La violazione degli accordi interconfederali e i rimedi esperibili attraverso l'applicazione dei principi civilistici*

Per parafrasare Federico Mancini gli accordi interconfederali, essendo e rimanendo contratti collettivi, possono molto ma non tutto [158]. Ad esempio, non possono superare il conflitto tra i contratti collettivi di diverso livello se i soggetti collettivi che dovrebbero rispettare spontaneamente le regole da essi previste decidono di non farlo.

Dalla disamina dei protocolli e degli accordi interconfederali dagli anni sessanta ad oggi sono emersi i criteri interni di risoluzione dei conflitti tra contratti di diverso livello. Si tratta di regole e di rinvii contenuti in accordi che non sono vincolanti per i soggetti collettivi che non vi si riconoscono e che si pongono al di fuori della cornice di legittimazione confederale, quali sono i sindacati autonomi, ma che lo sono, invece, per i soggetti che si collocano all'interno di essa.

Per comprendere adeguatamente i margini di operatività dei criteri di

---

[155] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 100.

[156] Cfr. E. M. Mastinu, *I contenuti obbligatori intersindacali nella teoria giuridica del contratto collettivo*, cit., 1 e ss.

[157] Cfr. R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, 32 e ss.; M. Gambacciani, *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, Giappichelli, Torino, 2023, 1 e ss.

[158] Cfr. F. Mancini, *Libertà sindacale e contratto collettivo "erga omnes"*, in *Riv. trim. dir. proc.*, 1963, 570, ora in *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, Bologna, 1976, 133.

risoluzione dei conflitti tra contratti di diverso livello derivanti dagli accordi interconfederali bisogna calarsi all'interno dell'ordinamento intersindacale in cui si muovono le parti che hanno fissato tali previsioni. È notorio che la creazione dell'ordinamento intersindacale tragga origine dalla mancata attuazione della disciplina fondata sulla seconda parte dell'art. 39 Cost. [159] e dalla messa in atto di un'attività di autoregolamentazione del conflitto industriale [160]. In questo senso, quindi, la mancata realizzazione del disposto costituzionale è stata identificata come "momento propulsivo" dell'esperienza collettiva [161].

Tale fenomeno di carattere organizzatorio [162] è stato concepito dalle associazioni sindacali e dai loro vertici in un'ottica di collaborazione, anziché di contrapposizione, con lo Stato [163], secondo la teoria della pluralità degli ordinamenti [164]. In forza di tale tesi si è affermato che l'ordinamento intersindacale "non è un sistema chiuso né una struttura di immunità, bensì opera in un gioco di interrelazioni con l'ordinamento generale (statuale) e agisce come fattore di rinnovamento di questo ultimo e in particolare del diritto civile, cui propone in primo luogo il tema della rilevanza e degli effetti dei comportamenti collettivi" [165], che si proiettano sull'ordinamento statale seppur nella distinzione dei fini [166].

---

[159] Cfr. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960, 20 e ss.; G. Vardaro, *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Jovene, Napoli, 1984, 1535 e ss.

[160] Cfr. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit., 20 e ss.; Id., *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in *Riv. it. dir. proc. civ.*, 1970, 369 e ss.; U. Carabelli, *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, Napoli, 1986, 35 e ss.

[161] Cfr. G. Giugni, *Il diritto del lavoro*, in Aa.Vv., *Le dottrine giuridiche di oggi e l'insegnamento di Santi Romano*, a cura di P. Biscaretti Di Ruffia, Giuffrè, Milano, 1977, 182 e ss.

[162] Cfr. G. Giugni, *Il diritto del lavoro*, cit., 182 e ss.

[163] Cfr. U. Carabelli, *Libertà e immunità del sindacato*, cit., 41.

[164] Cfr. F. Modugno, *Legge, ordinamento giuridico, pluralità di ordinamenti. Saggi di teoria generale del diritto*, Giuffrè, Milano, 1985, 75 e ss.

[165] Cfr. G. Giugni, *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, cit., 369 e ss. Cfr., inoltre, M. D'Antona, *Diritto sindacale in trasformazione*, in M. D'Antona (a cura di), *Letture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, XXV; M.G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 519.

[166] Cfr. F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva*, in *Enc. dir.*, IV, 1959, 370; E. Ghera, *L'autonomia collettiva e le trasformazioni del diritto sindacale da Francesco Santoro-Passarelli al pluralismo ordinamentale*, in *Lav. dir.*, 2009, 351 e ss. Secondo E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 40 "pur riconoscendo un ordinamento intersindacale, il nostro

Bisogna, infatti, ricordare che "la pluralità degli ordinamenti deve fare i conti con il fatto che i diversi ordinamenti insistono, totalmente o parzialmente, sulla medesima società, sugli stessi rapporti sociali e nel medesimo tempo e, quindi, devono per forza entrare in relazione tra di loro: e tale relazione può essere, nell'ottica di ciascuno dei due ordinamenti, di ostilità verso l'altro (…), di indifferenza; di riconoscimento più o meno ampio, al proprio interno, delle sue norme; fino alla completa compenetrazione che, naturalmente, comporta una *reductio ad unum* dei due ordinamenti e, quindi, il superamento della loro alterità" [167].

Il presupposto del corretto delinearsi della teoria dell'ordinamento intersindacale è che i protagonisti delle relazioni sindacali adottino comportamenti conformi tra loro [168], secondo un sistema regolativo liberamente accettato e diverso da quello statale [169], fondato sul principio consensualistico.

Il nostro sistema di relazioni sindacali si erge sulla libertà negoziale [170] e sul principio di effettività [171]. In esso coesistono a più livelli organizzazioni sindacali, accordi e contratti in concorrenza e in potenziale conflitto tra loro, i quali pongono il problema della tenuta del sistema al fine di garantirne la stabilità e di assicurare l'osservanza delle regole. In questo contesto i protocolli e gli accordi interconfederali esprimono la volontà di autoregolamentazione del sistema e dei soggetti regolati, ma, in virtù della loro matrice privatistica, non vincolano, ad esempio, i sindacati autonomi che non vi si riconoscono.

---

pensiero non ha mai abbandonato un criterio panpositivistico di analisi e ha visto il destino dei soggetti collettivi in proiezione del diritto statale".

[167] Così M.G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2011, 132, 518 e ss.

[168] Cfr. A. Orsi Battaglini, *Gli accordi sindacali nel pubblico impiego*, Milano, 1982, 57 e ss.; E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 40.

[169] Cfr. A. Lassandari, *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, cit., 311. Cfr., in particolare, M.G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, cit., 522 e ss., in cui si ricorda che "la dinamica del conflitto (…) produceva contratti (…) e questa produzione avveniva in piena autonomia, in mancanza cioè di una normativa dello Stato che attribuisse alle organizzazioni contrapposte lo specifico potere di porre norme in qualche modo vincolanti e che disciplinasse soggetti e modalità di esercizio del potere stesso".

[170] Cfr. F. Scarpelli, *La libertà sindacale*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale, Il diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, I, Utet Giuridica, Torino, 2007, 63 e ss.

[171] Cfr. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit., 127 e ss.; R. Flammia, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, I, *Autotutela degli interessi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1963; E. Ghera, *La conciliazione dei conflitti collettivi di lavoro*, I, *Premesse introduttive*, Giuffrè, Milano, 1966; P. Bellocchi, *La rappresentatività degli attori negoziali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 305.

Nell'ipotesi in cui si configuri un'inosservanza dei criteri interni previsti dagli accordi interconfederali in tema di rapporti tra i diversi livelli contrattuali si delineano due questioni, strettamente connesse tra loro. L'una attiene ai profili di responsabilità dei soggetti inadempienti e l'altra riguarda la sorte dell'accordo stipulato in violazione di tali regole.

Le clausole sulla gestione dei diversi livelli contrattuali contenute negli accordi interconfederali si rivolgono ai soggetti sindacali [172] al fine di indirizzarli nella fase *construens* del contratto collettivo [173], regolandone l'iter che va dalle trattative fino all'esito finale della stipulazione [174], previa delimitazione delle rispettive competenze.

Si tratta di criteri interni formulati sotto forma di regole [175], la cui natura obbligatoria incide sulla "struttura autosanzionatoria *iure proprio*", esaurendosi nell'ambito dei rapporti interni all'associazione [176].

Si delinea così una responsabilità di tipo "endoassociativo" o "intersindacale" [177] ("*l'eventuale violazione del limite di competenza opererebbe esclusivamente a livello di relazioni sindacali*" [178]), ossia l'inadempimento di

---

[172] Cfr. L. Bellardi, *L'attuazione dell'accordo quadro: pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, cit., 387 e ss.

[173] Cfr. F. Carinci, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 457 e ss.

[174] Cfr. P. Lambertucci, *Tipologia, struttura e funzioni della contrattazione collettiva*, in F. Carinci (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Tomo I, in M. Bessone (diretto da), *Trattato di diritto privato*, cit., 225.

[175] Cfr. M. Napoli, *Le fonti di diritto del lavoro e il principio di sussidiarietà*, in Atti delle giornate di studio Aidlass, Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001 sul tema *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2002, 87 e ss.

[176] Cfr. L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985, 257; P. Tosi, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, 460 e ss.; C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, Padova, 1992, 314; T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 215; M. Grandi, *Opinione*, in M. Grandi, M. Rusciano, *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione collettiva*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1993, 218; V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal protocollo del luglio 1993 e i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 274; G. Bolego, *Sull'efficacia obbligatoria delle clausole collettive che delimitano la competenza del contratto aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, 511.

[177] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 234 e ss.

[178] Cfr., inoltre, G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 109 e ss.; F. Leardini, *La funzione obbligatoria*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale, Il diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, I, Utet, Torino, 2007, 397 e ss. *Contra*, G. Zangari, *Il contenuto del contratto collettivo di lavoro*, in L. Riva Sanseverino, G. Mazzoni (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova,

quanto previsto negli accordi espone le federazioni e le strutture territoriali di categoria coinvolte in via mediata in virtù del vincolo associativo a responsabilità nei confronti dell'associazione confederale [179].

Tale responsabilità, che si profila in conseguenza del mancato rispetto dei criteri interni previsti dai protocolli e accordi interconfederali, configura un'infrazione ai doveri previsti dalle disposizioni statutarie. Sono, infatti, le previsioni degli statuti che ai sensi dell'art. 36 c.c. tratteggiano con precisione i modi e i limiti di tale responsabilità [180].

Oltre a ciò, la responsabilità delle associazioni sindacali inadempienti si connota in termini di responsabilità morale di fronte ai propri iscritti e all'opinione pubblica [181], in considerazione del "valore soprattutto politico" [182] degli impegni assunti dalle confederazioni [183]. Ciò significa che la violazione delle previsioni contenute nei protocolli e negli accordi interconfederali produce anche degli importanti effetti sul versante etico e morale, dal momento che gli impegni assunti sono definiti in modo formale e sono sorretti da ampia risonanza nell'opinione pubblica [184].

Si tratta, infatti, della violazione di obbligazioni assunte da parte di soggetti titolari di responsabilità collettiva [185], la quale assume valenza simbolica sotto il profilo etico e morale, in quanto infrazione di un dovere riconosciuto formalmente [186].

1971, 277; R. Bortone, *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo e le sue forme di estensione*, in R. Bortone, P. Curzio, *Il contratto collettivo*, in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, diretta da G. Giugni, Utet, Torino, 1984, 173 e ss.

[179] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, cit., 273-274.

[180] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 273.

[181] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 361.

[182] V. Trib. Roma 13 maggio 2013, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 13, 771; Trib. Milano 17 settembre 2013, in *www.leggiditalia.it*.

[183] Cfr. B. De Mozzi, *Il contratto collettivo di categoria*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2021, 2, 246. Anche la giurisprudenza ha evidenziato la natura di atto politico di indirizzo o di programmazione degli accordi interconfederali. V. Cass. 16 giugno 1989, n. 2913, in *Giust. civ. Mass.*, 1989, 6; Cass. 4 marzo 1998, n. 2363, *ibidem*, 1998, 497; Cass. 20 febbraio 2004, n. 3437, in *Rep. Foro it.*, 2004, 12.

[184] Cfr. M. Ricci, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: una inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, cit., 43 e ss.

[185] Cfr. A. Lassandari, *Divisione sindacale e "crescita di produttività e competitività*, in *Lav. dir.*, 2013, 249 e ss.

[186] Cfr. M. Napoli, *Il sindacato*, cit., 75 e ss.; A. Lassandari, *Divisione sindacale e "crescita di produttività e competitività*, cit., 249 e ss.

Il risalto politico di tale inadempimento di fronte all'opinione pubblica amplifica il valore [187] delle regole contenute negli accordi interconfederali, anziché rappresentare il sintomo di uno scarso rilievo di esse, conferendo alle stesse un'assoluta centralità [188].

È, infatti, il rischio di incorrere in una responsabilità morale, con il discredito che ne conseguirebbe, che fonda l'interesse dei soggetti collettivi a restare fedeli agli obblighi assunti. In caso contrario, l'accertamento della trasgressione determina un biasimo sociale in capo al soggetto inadempiente sia in termini di immagine pubblica negativa, sia di cattiva reputazione. Il mancato rispetto delle regole codificate, in altre parole, si traduce in concreto in una scarsa affidabilità del soggetto stesso a tenere fede alle regole che ne dovrebbero presidiare l'effettività di azione [189].

Se si tiene conto del disappunto nell'opinione pubblica [190] e del pregiudizio reputazionale [191] che possono generarsi dalla violazione di queste regole è, allora, evidente l'importanza del rispetto dei criteri interni fissati dagli accordi interconfederali nella gestione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello [192].

Sotto il secondo profilo, ossia circa la sorte dell'accordo stipulato in violazione delle regole stabilite a livello interconfederale, in giurisprudenza si delineano due opposti orientamenti.

Da un lato si ritiene che, in quanto formulati come clausole obbligatorie espressione del principio di libertà sindacale, la violazione dei criteri interni agli accordi interconfederali sulla gestione del conflitto tra i diversi livelli contrattuali non infici la validità delle intese concluse in spregio di quelle regole [193]. Ciò significa che l'inadempimento da parte di un'associazione

---

[187] Cfr. P. Passalacqua, *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art. 51 del d.lgs. 81 del 2015*, cit., 284 e ss.

[188] Cfr. C. Dell'Aringa, *Dai minimi tabellari ai salari di garanzia*, in Aa.Vv., *Salari, produttività, diseguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, a cura di C. dell'Aringa, C. Lucifora, T. Treu, Il Mulino, Bologna, 2017, 437 e ss.

[189] Cfr. S. Liebman, *Sistema sindacale "di fatto", crisi dell'unità sindacale e rinnovi contrattuali separati: prime verifiche giudiziali*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 6, 1283 e ss.

[190] Cfr. M. Ricci, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: una inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, cit., 43 e ss.

[191] Cfr. M. Napoli, *Il sindacato*, cit., 75 e ss.

[192] Cfr. R. Del Punta, *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 673 e ss.; E. Scarpelli, *Il Testo unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 687 e ss.

[193] V. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, 435 e ss.; Cass. 5 marzo 1986,

sindacale periferica che stipuli un contratto aziendale in violazione delle regole fissate a livello interconfederale non è tale da determinare l'invalidità del contratto collettivo sottoscritto da quest'ultima [194].

La giurisprudenza conferma tale orientamento, come si legge, ad esempio, nella pronuncia del Tribunale di Roma resa su un ricorso d'urgenza *ex* 700 c.p.c. promosso dalla FIOM nazionale contro Federmeccanica, FIM-CISL nazionale e UILM-UIL nazionale, in cui il giudice ha escluso che si potessero configurare conseguenze di tipo civilistico in termini di efficacia o di validità del contratto di secondo livello [195].

Il quadro delineato si può riassumere in termini di duplice autonomia [196], ossia autonomia da un lato «nell'»ordinamento sindacale [197] e dall'altro «dall'»ordinamento statale [198]. La prima implica la libertà dei soggetti sindacali di adeguarsi o meno alle regole sui rapporti tra i livelli contrattuali, mentre la seconda comporta il mancato rimedio della nullità a fronte della violazione delle clausole stesse.

L'accordo concluso in violazione delle regole fissate dagli accordi interconfederali in tema di ripartizione di competenze tra livello nazionale e aziendale, infatti, non viene colpito da inefficacia o da nullità [199], ma all'opposto

---

n. 1445, in *Foro it.*, 1987, I, 510; Cass. 4 febbraio 1988, n. 1147, in *Notiz. giur. lav.*, 1988, 733 e ss.; Cass. 3 aprile 1996, n. 3092, in *Notiz. giur. lav.*, 1996, 496.

[194] B. De Mozzi, *Il contratto collettivo di categoria*, cit., 246.

[195] V. Trib. Roma, ord. 9-13 maggio 2013, in *Giur. it.*, 2013, 1605, secondo cui "*l'Accordo Interconfederale* (del 28.06.2011) *vincola*(va) *solo le parti firmatarie, che si impegna*(va)*no reciprocamente a far osservare dalle proprie associazioni di categoria i principi espressi nell'Accordo stesso*". Da ciò consegue che "*l'eventuale violazione delle regole, contenute negli accordi Interconfederali, da parte delle associazioni di categoria, può comportare conseguenze a livello endoassociativo, se ed in quanto previsto dai singoli statuti, ma sicuramente va esclusa una qualche conseguenza a livello civilistico sull'efficacia o validità della contrattazione di livello inferiore. Gli accordi sottoscritti dalle Confederazioni non producono pertanto automatici e diretti effetti in capo alle associazioni di categoria ad esse collegate, con la conseguenza che né l'Accordo Interconfederale del 28/6/11 né il contestuale Accordo Interconfederale né la postilla del 21/9/11 possono attribuire alla FIOM alcuna posizione giuridica soggettiva autonomamente tutelabile*".

[196] Cfr. A. Olivieri, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, cit., 1026.

[197] Cfr. M.G. Garofalo, *Crisi del sistema di relazioni industriali e legittimazione della rappresentanza*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*, Jovene, Napoli, 2010, 41.

[198] Cfr. G. Giugni, *Il diritto del lavoro*, in P. Biscaretti di Ruffia (a cura di), *Le dottrine giuridiche di oggi e l'insegnamento di Santi Romano*, Giuffrè, Milano, 1977, 184.

[199] V. Cass. 18 giugno 2003, n. 9784, in *Mass. giur. lav.*, 2003, 829; Cass. 19 marzo 1987, n. 4758, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, 107; App. Milano 4 marzo 2003, *ibidem*, 2003, II, 511; Trib. Roma 21 febbraio 1990, in *Foro it.*, 1990, I, 2961.

resta valido ed efficace [200]. Per affermare la validità degli accordi collettivi conclusi nell'inosservanza delle previsioni interconfederali si fa leva sul fatto che il negozio stipulato in trasgressione di esse è espressione della piena autonomia contrattuale delle parti stipulanti e che la violazione delle regole fissate a livello di vertice e degli obblighi con esse assunti non produce effetti nella sfera degli associati [201], assumendo piuttosto una dimensione etica e simbolica [202].

Un orientamento diverso [203], invece, sostiene l'invalidità dei contratti conclusi senza il rispetto delle disposizioni fissate dagli accordi interconfederali, quando si tratti di contratti che siano sottoscritti da articolazioni delle medesime organizzazioni sindacali e datoriali, arrivando a sancirne in taluni casi anche la nullità [204].

Nelle ipotesi considerate i giudici di legittimità chiamati a decidere se disapplicare o meno il contratto aziendale nella parte in cui esso travalicava la delega conferita dal contratto nazionale, hanno fatto leva sul collegamento associativo tra le sigle stipulanti, ribadendo il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo il quale si esclude che tra contratti collettivi di diverso livello esista un rapporto di gerarchia, ma arrivando comunque a

---

[200] Cfr. L. Torsello, *Democrazia e libertà endosindacale. Una riflessione alla luce di questioni nuove e dilemmi non risolti*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 184 e ss. V. App. Milano, 4 marzo 2003, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 511, con nota di A. Bolego, *Sull'efficacia obbligatoria delle clausole collettive che delimitano la competenza del contratto aziendale*; App. Milano 18 febbraio 2003, in *D&L*, 2003, 287, con nota di A. Beretta, *Rsu ed efficacia erga omnes della contrattazione collettiva nazionale.*

[201] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 109 e ss.

[202] Cfr. M. Napoli, *Il sindacato*, cit., 75 e ss.

[203] V. Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, 617, con nota di F. Bano, *Alcuni problemi in materia di accordi collettivi aziendali*; Cass. 17 novembre 2003, n. 17377, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 489 con nota di R. Restelli, *Esiste davvero una «gerarchia naturale» tra le fonti collettive?.* Nelle motivazioni della prima delle sentenze citate si legge che "*esiste una naturale forma di sovraordinazione delle organizzazioni nazionali su quelle locali e comunque un'esigenza di raccordo e di coesione dei diversi livelli di contrattazione sindacale, che formano l'insieme dell'ordinamento sindacale*", mentre nelle motivazioni della seconda pronuncia ricordata si afferma che "*un contratto collettivo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale per la disciplina di dettaglio di istituto stabilito nei suoi caratteri essenziali dal nazionale*".

[204] Si segnala, in proposito, Cass. 29 dicembre 2011, n. 29675, in *Giust. civ. Mass.*, 2011, 12, 1888, che ha addirittura sancito la nullità di una previsione contenuta nell'accordo aziendale "*per non essere attuativa della norma contrattuale che* (…) *consentiva di stipulare contratti aziendali derogatori nei limiti di quanto espressamente precisato*" da una clausola del contratto nazionale

disapplicare il contratto aziendale in ragione di una "*naturale forma di sovraordinazione delle organizzazioni nazionali su quelle locali*" [205].

Si tratta, però, di un orientamento che sembra travalicare la *ratio* delle previsioni contenute negli accordi interconfederali (le quali sono libera espressione delle convinzioni degli stessi soggetti stipulanti [206]), dalle quali emerge come lo scopo di regolare i rapporti tra i livelli di contrattazione sia quello di far seguire ai soggetti collettivi cui sono rivolte dei modelli di comportamento compatti e collaborativi [207], dirimendo *ex ante* le controversie anche al fine di ridurre il ricorso all'organo giudicante. Tale obiettivo verrebbe, infatti, disatteso ove si consentisse di ricorrere al giudice per annullare i contratti conclusi in contrasto con i criteri interni. Inoltre, l'asserita sovraordinazione di una coalizione sull'altra non può essere presupposta, ma deve essere oggetto di un approfondito accertamento da parte del giudice [208], il cui percorso logico-argomentativo deve essere adeguatamente motivato [209].

L'infrazione ai doveri delle clausole obbligatorie da parte degli associati espone l'associazione di vertice ad una responsabilità civile e patrimoniale verso il contraente fedele, che potrà rivolgersi ad essa per ottenere un eventuale risarcimento del danno [210]. Essa ne risponderà con il proprio patrimonio (costituito ai sensi dell'art. 37 c.c. da "i contributi degli associati e i beni acquistati con questi contributi"), non essendo invece possibile per i creditori agire sul patrimonio personale degli associati, fatto salvo il concorrente assoggettamento alla sanzione prevista *ex* art. 38 c.c. di coloro che hanno agito per l'associazione [211].

Un discorso diverso, invece, deve essere svolto per i contratti stipulati da soggetti collettivi che si pongono al di fuori della cornice interconfederale.

---

[205] V., in particolare, Cass. 17 novembre 2003, n. 17377, cit., 489.

[206] Cfr. M. Persiani, *Ancora sull'autonomia privata collettiva*, in *Arg. dir. lav.*, 2008, 759 e ss.

[207] Cfr. M. Napoli, *Contrattazione collettiva e solidarietà*, in Aa.Vv., *Il lavoratore tra diritti della persona e doveri di solidarietà*, a cura di R. Pessi, A. Vallebona, Padova, 2011, 200 e ss.

[208] Cfr. C.M. Bianca, *Le autorità private*, Napoli, 1977, 44, secondo cui l'aspetto da dimostrare "sarebbe infatti quello della recezione nell'ordinamento giuridico generale del principio autoritario del sindacato".

[209] Cfr. V. Maio, *Concorso e conflitti di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 582.

[210] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 276.

[211] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, cit., 354.

In questo caso, infatti, i contratti difformi dalle regole interne non potranno essere colpiti da nullità, né alcuna responsabilità potrà essere configurata in capo agli stessi sindacati autonomi che in quelle regole non si riconoscono.

6. *L'operatività dei criteri interni di risoluzione del conflitto alla luce della crisi dell'ordinamento intersindacale*

L'ordinamento intersindacale, quando nel suo agire quotidiano riscontra dei conflitti, per risolverli dovrebbe potersi avvalere di una composizione consensuale da parte dei gruppi organizzati portatori di interessi in conflitto tra loro [212]. È proprio sotto questo aspetto che oggi l'ordinamento intersindacale è giunto alla sua crisi, dal momento che esso, accantonata la regola della soluzione consensuale del contrasto, rimanda frequentemente la questione all'intervento del giudice [213], essendo i soggetti collettivi ormai incapaci di rinvenire autonomamente una sintesi del conflitto. La "deriva giudiziale" è da ricondurre, quindi, anziché ad una incondizionata fiducia nella relativa tutela giudiziaria, alla mancanza di un punto di accordo e di una comunità di azioni espressa dal sistema [214].

I primi sintomi del malfunzionamento dell'ordinamento intersindacale sono sorti sotto forma di contrasti sull'interpretazione delle pattuizioni contrattuali, cui i soggetti collettivi aventi interessi in conflitto tra loro hanno risposto riconoscendo la propria impossibilità di addivenire ad una soluzione consensuale della contrapposizione e guardando allo Stato quale luogo di composizione del conflitto [215].

Un'ulteriore spia del venir meno della capacità e dell'impegno delle associazioni a risolvere il dissenso autonomamente sono, inoltre, i ricorsi *ex* art. 28 Stat. lav. promossi allo scopo di mettere in discussione la credibilità della controparte sindacale nei confronti dei propri associati [216]. In tal caso

---

[212] Cfr. M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, cit., 1 e ss.

[213] Cfr. A. Lassandari, *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in *Lav. dir.*, 2014, 309 e ss.; F. Marinelli, *Attività sindacale e identità etnica: riflessioni sui possibili scenari futuri*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2019, 673 e ss.

[214] Cfr. E. Gragnoli, *Esiste ancora un ordinamento intersindacale?*, in F. Carinci (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, ADAPT University Press, 2014, 33.

[215] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 43.

[216] V. Trib. Modena 22 aprile 2011, in *Lav. giur.*, 2011, 719 e ss., che ha evidenziato come l'inadempimento agli obblighi scaturenti dagli accordi collettivi "*è destinato eccezionalmente ad*

la violazione trascende la sfera soggettiva dei lavoratori finendo per confliggere con la stessa attività sindacale. Attentare all'"ordine contrattale" nel suo complesso significa, infatti, vanificare l'effettività e svilire il ruolo della contrattazione, che è una manifestazione estremamente rilevante dell'attività sindacale.

È allora forse riduttivo parlare in queste circostanze di danno arrecato all'immagine e alla credibilità del sindacato, in quanto "*oggetto della lesione è piuttosto la forza contrattuale dei lavoratori che verrebbe necessariamente indebolita qualora questi ultimi maturassero «l'idea dell'inanità dei loro sforzi di autotutela»*" [217]. Pertanto, se la violazione di pattuizioni di fonte collettiva non può essere considerata, in via di principio, comportamento antisindacale, "*una violazione sistematica e diffusa può essere diretta a ledere la potenzialità conflittuale dei lavoratori per il tramite delle organizzazioni che li rappresentano*" [218], negando "*la funzione stessa del sindacato ricorrente, il suo ruolo di agente contrattuale, la sua capacità di far applicare i contratti collettivi dal medesimo sottoscritti e vigenti, tutelare in tal modo le posizioni di lavoratori nei confronti delle parti datoriali*" [219].

Queste vicende sono lo specchio della libertà di azione, ma anche del venire meno di un comune sentire e, pertanto, della precarietà delle regole di autogoverno.

Le ragioni della mancanza di una comunità di azione sono molteplici, ma tra esse una responsabilità è da attribuire all'inasprimento del conflitto rispetto a quanto avveniva in passato, in cui i contrasti erano meno spigolosi, per cui era più semplice per gli interlocutori sindacali ricercare una sintesi dei diversi punti di vista.

La crisi dell'ordinamento intersindacale determina anche l'abbandono di condotte comuni ai soggetti sindacali, i quali non manifestano più la volontà di uniformare i propri comportamenti a regole dagli stessi stabilite, ricorrendo inevitabilmente al processo e al giudice, perché in loro è assente una minima capacità di autogoverno [220].

---

assumere i connotati dell'antisindacalità qualora, per le modalità e il carattere sistematico e reiterato in cui viene perpetrato, si traduca in una delegittimazione e in un depotenziamento dello stesso strumento della contrattazione collettiva minando la fiducia dei lavoratori nella capacità del contratto di disciplinare stabilmente gli interessi delle parti contrapposte".

[217] V. Trib. Modena 22 aprile 2011, cit., 719 e ss.

[218] V. Trib. Trieste 10 maggio 2001, in *Lav. giur.*, 2001, 1096.

[219] V. Trib. Modena 22 aprile 2011, cit., 719 e ss.

[220] Cfr. A. Lassandari, *I giudici e il conflitto intersindacale tra libertà sindacale e diritto comune*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 3, II, 297 e ss.

Tale mutamento di prospettiva non deve essere giustificato o spiegato enfatizzando la fiducia nel soggetto giudicante e nel processo, bensì è da ricondurre ad una mancanza di equilibrio all'interno del sistema di relazioni sindacali [221]. Ciò non significa che i soggetti abbiano rinunciato al loro potere negoziale [222] o che venga in qualche modo lesa l'autonomia collettiva [223], ma piuttosto che ormai la tendenza è di guardare all'eteroregolazione e al diritto dello Stato [224] quale risorsa regolativa della disciplina del negoziato e dei suoi prodotti, anche di diverso livello [225].

La crisi dell'ordinamento intersindacale, dovuta alla mancanza di finalità concordi, ha determinato la mancata selezione di comportamenti condivisi sulla base di canoni di condotta comuni, di buon costume, di dialogo pacato, di accettazione e rispetto dell'interlocutore, di una ricerca di un comune sentire, atteggiamenti del passato che oggi sono stati sopraffatti da un conflitto di esasperata durezza, da uno scontro radicale, nonché dall'incapacità di ciascun gruppo di riuscire a interpretare le aspirazioni dei propri componenti.

Da qui la formulazione di domande di risarcimento del danno o azioni di repressione della condotta antisindacale, con il conseguente verificarsi di un nuovo fenomeno che è stato definito "giurisdizionalizzazione del conflitto" [226].

Così, se è pur vero che un sistema di relazioni sindacali esiste ancora oggi, esso si pone in termini completamente diversi rispetto al passato, in cui si ravvisava uno scenario rassicurante, perché basato su regole comuni in grado di dirimere i contrasti. Oggi si rinuncia, quindi, alla ricerca di una stabile composizione del dialogo sindacale, trattandosi di una concezione ormai superata e comunque non più praticabile in un contesto, quale è quello attuale, connotato da contrasti radicali. Il contratto non esprime più

---

[221] Cfr. M. Rusciano, *Autonomia collettiva e Costituzione (appunti per il dibattito)*, in Aa.Vv., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, vol. II, Torino, 2018, 1329 e ss.

[222] Cfr. V. Speziale, *Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 365 e ss.

[223] Cfr. V. Maio, *Contratto collettivo e norme di diritto*, Jovene, Napoli, 2008, 45 e ss.

[224] Cfr. A. Tursi, *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996, 6 e ss.

[225] Cfr. L. Gaeta, *Nascita, infanzia e prima adolescenza dell'art. 39 della Costituzione*, in Aa.Vv., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, vol. II, Giappichelli, Torino, 2018, 1279 e ss.

[226] Cfr. M. Rusciano, *Autonomia collettiva e Costituzione (appunti per il dibattito)*, cit., 1332.

strategie complessive, bensì privilegia l'autonomia e le associazioni mirano a soddisfare il proprio interesse personale, ricorrendo alla mediazione del giudice a fronte dell'incomunicabilità l'una con l'altra.

Lo scenario disegnato, quindi, squarcia il velo di alcuni capisaldi pregressi, mostrando l'affievolimento dell'autonomia collettiva e la debolezza delle organizzazioni sindacali [227], non più in grado di autoregolamentarsi, indebolendo la stessa portata innovativa degli accordi e, attraverso una emanazione delle proprie rivendicazioni sull'intervento giudiziale, proiettando l'ordinamento autonomo all'interno dell'ordinamento generale [228].

L'ordinamento intersindacale, quindi, è profondamente mutato nei termini descritti, per cui non si può più alimentare l'illusione di un possibile ritorno a come quest'ultimo si presentava in precedenza.

Ciò che si verifica attualmente è che le regole contenute negli accordi interconfederali degli ultimi anni aiutano a mantenere delle relazioni sindacali più pacifiche [229]. Anche questo, tuttavia, è un dato che denota la debolezza dell'attuale ordinamento intersindacale, in quanto un tempo, quando esso si fondava sulla fiducia reciproca, non si sentiva in alcun modo la necessità di formalizzare i modelli di comportamento, in quanto era la comunità stessa che, in una logica collaborativa, produceva tali regole in modo spontaneo e, persino, inconsapevole. Si trattava, peraltro, di regole che funzionavano, in quanto venivano percepite dai propri componenti come cogenti [230].

Oggi, invece, le previsioni degli accordi interconfederali vengono fissate proprio allo scopo di fornire delle regole comuni che consentano di ridurre i conflitti [231] e il ricorso al giudice, aspetto, quest'ultimo, che, preso atto dell'impossibilità di un ritorno al passato delle relazioni sindacali, potrebbe trasformare tali regole, ove più adeguatamente formulate, in una valida alternativa alla giurisdizionalizzazione delle relazioni industriali [232].

---

[227] Cfr. A. Di Stasi, *Il potere sindacale dell'ordinamento (debole) del lavoro. Vicende e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2012.

[228] Cfr. A. Olivieri, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, cit., 1027.

[229] Cfr. M. Rusciano, *Autonomia collettiva e Costituzione (appunti per il dibattito)*, in Aa.Vv., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, vol. II, cit., 1329 e ss.

[230] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 54.

[231] Cfr. M. Corti (a cura di). *Rappresentatività ed effettività del sindacato. In ricordo di Mario Napoli*, Vita e Pensiero, Milano, 2024, 1 e ss.

[232] Cfr. F. Olivelli, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Giuffrè, Milano, 2016, 59 e ss.

CAPITOLO 2

IL CONFLITTO TRA I CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO E I CRITERI ESTERNI ELABORATI IN DOTTRINA E GIURISPRUDENZA

SOMMARIO: 1. I criteri esterni di risoluzione del conflitto. – 2. La tesi fondata sull'art. 2077 c.c.. – 3. L'applicazione della disciplina prevista dall'art. 2113 c.c.. – 4. L'estensione delle norme previste dalla c.d. legge Vigorelli. – 5. Le teorie del mandato ascendente e discendente. – 6. La teoria dell'abuso del potere rappresentativo aziendale. – 7. Il criterio gerarchico. – 8. L'applicazione del principio del favor. – 9. Il criterio cronologico. – 10. La tesi della legittima coesistenza di entrambi i contratti collettivi di diverso livello. – 11. La teoria dell'incorporazione e del limite dei diritti quesiti. – 12. Il criterio di specialità: critiche alla tesi e rinvio. – 13. La tendenza della giurisprudenza a preferire il criterio della volontà delle parti. – 14. Le problematiche tutt'ora aperte.

1. *I criteri esterni di risoluzione del conflitto*

La previsione di criteri interni ricavabili dal complesso di vincoli obbligatori che gravano sulle diverse organizzazioni sindacali non comporta che l'eventuale trasgressione, nonostante il mancato rispetto spontaneo delle regole di autoregolamentazione fissate dagli accordi interconfederali, determini una causa di invalidità del regolamento difforme. Tantomeno essa implica la prevalenza automatica di una disciplina sull'altra, limitandosi a produrre una responsabilità endoassociativa delle federazioni e delle strutture territoriali di categoria coinvolte in via mediata nei confronti dell'associazione confederale, ma soprattutto una responsabilità etica e morale nei confronti dell'opinione pubblica.

Permane il problema concreto di selezionare il trattamento applicabile scegliendolo tra i diversi contratti ove essi siano inconciliabili tra loro [1], in quanto il conflitto è ipotizzabile nonostante nell'ordinamento intersindacale

[1] Cfr. G. GIUGNI, *Intervento*, in AA.VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle Giornate di Studio di Arezzo del 15-16 maggio 1981, Giuffrè, Milano, 1982, 120 e ss.

siano previste delle regole interne volte a stabilire anticipatamente quale contratto abbia competenza a negoziare, anche in considerazione del fatto che non tutti i soggetti collettivi si riconoscono in quelle regole.

Se le previsioni del sistema intersindacale possono essere disattese senza invalidare quanto stabilito in contrasto, l'impostazione propria dell'autogoverno delle relazioni intersindacali e il frutto di esse (i protocolli e gli accordi interconfederali) [2] lasciano irrisolto il problema di fondo, che consiste nell'individuare un criterio in base al quale poter selezionare la disciplina collettiva prevalente in caso di conflitto tra regolamentazioni di diverso livello.

Peraltro, una soluzione al quesito su quale livello contrattuale dovesse prevalere in ipotesi di contrasto si imponeva già a partire dagli anni sessanta, quando ancora mancavano delle regole esplicite di governo dei livelli contrattuali e i soggetti collettivi che disponevano i regolamenti non avevano previsto delle soluzioni alla concorrenza tra il proprio atto normativo e quelli di altri. Fin da allora, infatti, soprattutto da parte della giurisprudenza [3] vennero ricercate e proposte diverse soluzioni, per lo più attingendo a criteri (esterni al sistema intersindacale) che si ponevano come propri di un diverso ordinamento, quello giuridico.

La tendenza di fondo che emerge dai criteri menzionati è stata di trarre soluzioni dall'ordinamento generale e, in particolare, dalle regole che disciplinano l'autonomia privata, ritenendo possibile e giustificato il ragionamento analogico dal momento che i regolamenti confliggenti costituiscono una particolare espressione di essa a livello collettivo. Ne è uscita una ricca gamma di testi e argomentazioni, tratti dalla dottrina civilistica "reiterpretata alla bisogna (…) con uno sfoggio di originale spregiudicatezza (…) che (…) fa a tutt'oggi onore alla sua fantasia" [4].

Se la finalità della ricerca di criteri esterni è sicuramente pregevole, in quanto risponde allo scopo di evitare scelte arbitrarie del contratto da applicare (quale potrebbe essere, ad esempio, quella di selezionare *tout court* i trattamenti favoriti e disapplicare quelli non graditi a una parte[5]), i risultati non paiono neppure in questo caso soddisfacenti.

---

[2] Cfr. F. Liso, *Libertà sindacale, rappresentanza e conflitto nel "trittico" degli accordi interconfederali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, 551.

[3] Cfr. T. De Virgilio, B. Minenti, *I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello nella giurisprudenza*, in *www.adapt.it*, 16 febbraio 2011.

[4] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 6, 225.

[5] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, Cedam, Padova, 1994, 175 e ss.

Gli orientamenti sul tema hanno, infatti, messo in luce come, in realtà, l'obiettivo di trovare un criterio di risoluzione del conflitto si confermi di estrema difficoltà ove si voglia pervenire alla formulazione di soluzioni certe ed affidabili, conclusione che bene emerge dalla varietà delle tesi proposte nel tempo e dalle svariate critiche mosse nei confronti delle diverse teorie ipotizzate.

2. *La tesi fondata sull'art. 2077 c.c.*

Tra i principi generali dell'ordinamento giuridico in tema di autonomia privata una disposizione da cui la giurisprudenza ha tratto ispirazione per tentare di fornire una soluzione al tema del conflitto è l'art. 2077 c.c., norma che disciplina il rapporto tra contratto corporativo e contratto individuale [6].

L'orientamento citato si affermò quando si rese necessario risolvere il conflitto tra i contratti corporativi mantenuti in vigore ai sensi dell'art. 43 del D.d.l. 23 novembre 1944, n. 369 e quelli postcorporativi. Si sosteneva, infatti, che questi ultimi, in virtù della previsione legale di salvaguardia prevista dall'art. 2077 c.c., non potessero derogare ai primi, a meno che i contratti postcorporativi non introducessero previsioni più favorevoli ai lavoratori [7].

Il ragionamento condotto si basava su un'equiparazione, sotto il profilo della stessa natura negoziale, tra i contratti postcorporativi e i contratti individuali, in contrapposizione al contratto corporativo che veniva inquadrato invece come fonte di norme di diritto oggettivo [8].

Tale orientamento giurisprudenziale venne condiviso anche da una parte della dottrina [9], ma successivamente fu disatteso dalla giurisprudenza [10], la quale ritenne che la clausola di salvaguardia prevista dalla legge in favore dei contratti corporativi avesse istituito un sistema di rapporti tra fonti collettive che si poneva in autonomia rispetto alla previsione dell'art. 2077 c.c. Ciò

---

[6] V. Cass. 5 maggio 1958, n. 1470, in *Riv. giur. lav.*, 1958, II, 261; Cass. 31 marzo 1967, n. 721, in *www.unicolavoro.it*; Cass. 28 aprile 1978, n. 2018, in *Mass. giur. lav.*, 1978, 445.

[7] Cfr. G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, F. Angeli, Milano, 1985, 152 e ss.

[8] V. Cass. 8 agosto 1957, n. 3357, in *Mass. giur. lav.*, 1958, 6.

[9] Cfr. V. Simi, *I vecchi contratti collettivi e le loro successive modifiche*, in *Dir. lav.*, 1950, II, 380 e ss.; C. Assanti, *Questioni giurisprudenziali in tema di contratti collettivi di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1953, I, 231 e ss.

[10] In giurisprudenza, v. Cass. 31 marzo 1977, n. 1477, in *Orient. giur. lav.*, 1978, 825.

determinava, quindi, la possibilità che un contratto postcorporativo potesse prevalere su quello corporativo anche ove avesse introdotto dei trattamenti meno favorevoli ai lavoratori, in virtù della richiamata autonomia tra le fonti [11].

L'abbandono della tesi fondata sull'applicazione dell'art. 2077 c.c. riguardò solo le relazioni tra contratto corporativo e postcorporativo, mentre venne riproposta nei rapporti tra i contratti di diritto comune di diverso livello, con riferimento ai quali si sosteneva la prevalenza del contratto decentrato su quello nazionale nell'ipotesi in cui il primo avesse previsto dei trattamenti più favorevoli per i lavoratori [12].

Una corrente sosteneva l'inderogabilità del contratto nazionale non solo in virtù della relazione tra sindacato e singoli iscritti, ma anche sul piano del rapporto tra sindacati vincolati da un rapporto associativo [13]. Secondo un altro orientamento, invece, la regolamentazione nazionale doveva prevalere su quella di secondo livello in virtù del principio di prevalenza della disciplina generale su quella di carattere particolare, indipendentemente dal fatto che quest'ultima fosse collettiva ovvero individuale [14].

Ancora, il richiamo a tale disposizione veniva ricondotto alla tesi secondo la quale il contratto aziendale doveva qualificarsi come contratto plurisoggettivo [15], ossia quale mera somma di contratti individuali. In quest'ultimo caso si trattava di pronunce che, negando che il contratto di livello aziendale avesse natura collettiva e ritenendo all'opposto che si trattasse di una pattuizione plurisoggettiva, consideravano valide le modifiche della contrattazione decentrata solo ove quest'ultima avesse introdotto un trattamento di miglior favore rispetto a quello previsto dal contratto nazionale, ossia "*salvo*

---

[11] Cfr. G. Suppiej, *Funzione del contratto collettivo*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni, I, Cedam, Padova, 1971, 224 e ss.

[12] V., inoltre, Cass. 18 febbraio 1960, n. 279, in *Dir. lav.*, 1960, II, 81; Pret. Teramo 6 settembre 1962, in *Riv. giur. lav.*, 1963, II, 266 e ss.; Trib. Genova 2 aprile 1963, in *RGL*, 1963, II, 361 e ss.; Trib. Napoli 13 luglio 1966, in *Orient. giur. lav.*, 1967, 362 e ss.; Cass. 31 marzo 1967, n. 721, in *Mass. giur. lav.*, 1967, 241 e ss.; App. Bari 24 gennaio 1968, in *Riv. giur. lav.*, 1968, II, 55 e ss.; Cass. 11 settembre 1972, n. 2736, in *Rep. Foro it.*, 1972, voce *Lavoro (contratto)*, nn. 47 e 48.

[13] Così Cass. 5 maggio 1958, n. 1470, in *Riv. giur. lav.*, 1958, II, 261 e ss., secondo la quale: "(…) *le organizzazioni sindacali di grado inferiore* (…) *non possono addivenire a pattuizioni che siano in contrasto con la regolamentazione di carattere generale posta in essere dalle maggiori organizzazioni*".

[14] V. Trib. Messina 13 agosto 1959, in *Orient. giur. lav.*, 1960, 90; Trib. Genova 2 aprile 1963, in *Riv. giur. lav.*, 1963, II, 362; Pret. Gubbio 21 aprile 1969, in *Nov. dir.*, 1969, 620.

[15] V. Cass. 31 marzo 1967, n. 721, in *Mass. giur. lav.*, 1967, 241.

che conten(essero) *speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro*" [16].

Nell'ipotesi in cui il contratto aziendale non avesse previsto clausole più favorevoli rispetto al contratto di categoria le previsioni difformi venivano considerate nulle e sostituite di diritto da quelle del contratto nazionale [17]. Attraverso tale artificio interpretativo, che scindeva il contratto collettivo aziendale in una pluralità di stipulazioni individuali, il concorso di discipline difformi veniva, quindi, risolto sulla base del principio dell'inderogabilità *ex* art. 2077 c.c.

In un momento successivo, quando venne abbandonata la tesi della natura plurisoggettiva del contratto aziendale [18], fu comunque ipotizzata l'applicazione dell'art. 2077 c.c. quale criterio di risoluzione del conflitto, ma questa volta il trattamento più favorevole della contrattazione aziendale veniva salvaguardato soltanto ove preesistente al contratto nazionale peggiorativo [19].

L'orientamento giurisprudenziale ricordato, tuttavia, presentava nuovamente un limite, ossia si basava su una precedente pronuncia [20] inapplicabile al nuovo caso perché fondata sull'idea che l'accordo aziendale non avesse natura di contratto collettivo.

L'applicazione dell'art. 2077 c.c. quale criterio di risoluzione dei contrasti tra contratti di diverso livello venne, pertanto, aspramente criticata da una parte della dottrina [21], la quale evidenziò come la norma fosse stata dettata esclusivamente per regolare il rapporto tra contratto collettivo e

---

[16] V. Cass. 26 giungo 1965, n. 1353, in *Foro it.*, 1965, I, 1906; App. Bari 24 gennaio 1968, in *Riv. giur. lav.*, 1968, II, 55; Cass. 11 settembre 1972, n. 2736, in *Rep. Foro it.*, 1972, voce *Lavoro (contratto collettivo)*, n. 46, 1625.

[17] V. Pret. Gallarate 18 agosto 1977, *ibidem*, 1977, 1022; Pret. Brunico 4 marzo 1982, in *Orient. giur. lav.*, 1982, 833; Trib. Roma 21 febbraio 1990, in *Foro it.*, 1990, I, 2961.

[18] V. Cass. 8 maggio 1968, n. 1410, in *Riv. giur. lav.*, 1968, II, 455 e ss. Cfr., inoltre, G. Zangari, *Legge, norma collettiva e contratto aziendale*, in *Dir. ec.*, 1958, 486.

[19] V. Cass. 28 aprile 1978, n. 2018, in *Mass. giur. lav.*, 1978, 447.

[20] V. Cass. 11 settembre 1972, n. 2736, in *Rep. Foro it*., 1972, voce *Lavoro (contratto collettivo)*, 47.

[21] Cfr. F. Santoro Passarelli, *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in *Dir. giur.*, 1950, 299 e ss.; Id., *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, 245 e ss.; G. Novara, *Il contratto collettivo aziendale*, Giuffrè, Milano, 1965, 222 e ss.; G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema *Il contratto collettivo di lavoro*, Pescara-Teramo, 1-4 giugno 1967, Giuffrè, Milano, 1968, 33; G. Suppiej, *Funzione del contratto collettivo*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro* (diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni), I, Cedam, Padova, 1971, pp. 224-225.

contratto individuale e che, per tale ragione, essa fosse inidonea ad essere applicata ad altre relazioni.

Secondo questa tesi [22] la *ratio* della previsione codicistica era da rinvenire nell'intenzione del legislatore di salvaguardare i trattamenti riconosciuti *intuitu personae*, ossia giustificati da ragioni attinenti alla posizione del singolo lavoratore. La previsione di salvaguardia di speciali condizioni più favorevoli a determinati lavoratori, secondo tale ragionamento, non avrebbe perciò potuto essere contenuta in un contratto collettivo che prevedeva disposizioni generali e astratte, in quanto tale estensione sarebbe stata in conflitto con il fondamento della norma stessa.

La dottrina [23] ha mostrato riserve verso l'orientamento citato, da un lato affermando l'irrilevanza dell'*intuitus personae* su cui si fondava la spiegazione della limitazione della salvaguardia del trattamento più favorevole e dall'altro sostenendo come tale ricostruzione fosse adeguata per il contratto corporativo, essendo quest'ultimo connotato da una funzione fortemente livellatrice, ma che fosse, invece, incongrua ove estesa al contratto di diritto comune.

Si è così sostenuto che le due discipline avrebbero dovuto essere analizzate sotto il profilo della rispettiva *ratio* giustificatrice. Da tale raffronto emergeva la stessa giustificazione (*eadem ratio*), ossia anche nella regolamentazione collettiva (e, quindi, di carattere generale) di casi particolari le eventuali eccezioni traevano giustificazione dall'intenzione di tutelare gli interessi di un gruppo di lavoratori con previsioni derogatorie sancite a livello generale e astratto. Il ragionamento descritto portava così a ritenere applicabile la deroga *in melius* prevista dal regolamento collettivo d'ambito più ristretto quando ciò fosse giustificato dall'*intuitus* del gruppo di lavoratori i cui rapporti venivano regolati da tali previsioni.

Riscontrata la presenza di una stessa *ratio*, il rapporto tra le due regolamentazioni non implicava però la regolamentazione automatica dei rapporti tra i diversi livelli contrattuali alla luce dell'art. 2077 c.c., rendendosi necessario a tal fine superare anche un secondo *step*. In altre parole, l'analisi critica doveva essere proseguita allo scopo di verificare l'invocabilità della previsione codicistica al rapporto tra contratto collettivo di diritto comune e

---

[22] Cfr. F. Santoro Passarelli, *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, cit., 299 e ss.

[23] Cfr. A. Cessari, *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1966, 106 e ss.; V. Simi, *Ancora sull'efficacia livellatrice del contratto collettivo?*, in *Riv. giur. lav.*, 1954, II, 4; Id., *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1967, 138; F. Santoro Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1980, 477.

contratto individuale [24]. Ciò rappresentava il presupposto logico della successiva estensione della norma sia ai contratti stipulati da strutture organizzative sindacali in rapporto gerarchico tra loro, al fine di limitare l'autonomia di quella superiore, sia ai contratti derivanti da soggetti collettivi tra i quali intercorreva una relazione di carattere paritario, sia ancora nell'ipotesi in cui mancasse una relazione di coordinamento [25].

Il ragionamento svolto si concludeva con una critica netta [26] e del tutto condivisibile all'applicazione estensiva ai contratti collettivi di diritto comune di criteri e meccanismi propri della relazione tra contratto collettivo corporativo e contratto individuale. Si riteneva, infatti, che l'estensione dell'art. 2077 c.c. oltre i propri confini avallasse erroneamente il recupero di criteri propri di un diverso raffronto, secondo un ragionamento che poneva in essere operazioni ricostruttive metodologicamente equivoche e che finiva per assimilare impropriamente il differente rapporto esistente tra l'autonomia collettiva e l'autonomia individuale [27]. La relazione tra i diversi livelli di contrattazione collettiva avrebbe dovuto essere collocata su un piano distinto, non esistendo tra essi una relazione gerarchica, bensì un rapporto di pari-ordinazione [28].

L'equiparazione tra i diversi livelli contrattuali esigeva, pertanto, l'adozione di modelli ricostruttivi adeguati alla natura propria di quei fenomeni [29] e non nati per regolare una relazione profondamente diversa.

Le critiche mosse nei confronti dell'applicazione analogica dell'art. 2077 c.c. al rapporto tra contratto di diritto comune e contratto individuale [30] sostenevano correttamente l'incompatibilità di tale operazione sia con il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 Cost., sia con i limiti che incontra il potere normativo del soggetto collettivo nei confronti dei singoli, considerato che questi ultimi possono essere assoggettati a tale

---

[24] Cfr. R. Scognamiglio, *Diritto del lavoro. Parte generale*, Cacucci, Bari, 1980, 328.

[25] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 181-184.

[26] Cfr. M. Grandi, *Normatività privata e contratto collettivo*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Foggia-Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001, Milano, 22.

[27] V. Cass. 25 febbraio 1982, n. 1242 e Cass. 13 febbraio 1984, n. 1281, in *www.unicolavoro.it*, con nota di G. De Tommaso, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una «svolta» tra continuità e rottura con il passato*, in *Foro it.*, 1987, 5189 e ss.

[28] Così M. D'Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 1986, vol. I, 3 e ss.

[29] Cfr. M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Cedam, Padova, 1980.

[30] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 181-184.

potere solo ove ciò sia espressamente previsto dall'ordinamento stesso [31].

Si faceva, invece, salva l'ipotesi, in quanto diversa, di disposizioni collettive attuative di norme di rinvio, trattandosi di una situazione simile a quella contemplata dall'art. 2077 c.c. La funzione del regolamento attuativo di norme di rinvio sarebbe analoga a quella del regolamento collettivo del periodo corporativo, trattandosi di esercizio di poteri normativi di natura pubblicistica delegati ai sindacati [32].

Anche nell'ipotesi di mancanza di chiarezza da parte dell'autonomia collettiva sull'inderogabilità del contratto collettivo o sulla derogabilità *in melius* delle previsioni collettive da parte di quello individuale, la tesi citata ha ritenuto che l'applicazione residuale dell'art. 2077 c.c. si ponesse in contrasto con i principi dell'autonomia collettiva. Dall'inapplicabilità dell'art. 2077 c.c. al rapporto tra contratto collettivo di diritto comune e contratto individuale, pertanto, discendeva, quale corollario logico, l'impossibilità di ricorrere alla previsione codicistica per disciplinare la relazione tra contratti collettivi di diverso livello.

3. *L'applicazione della disciplina prevista dall'art. 2113 c.c.*

Le critiche mosse all'applicazione dell'art. 2077 c.c. quale regola di soluzione del conflitto offrirono terreno fertile per una diversa ricostruzione, questa volta fondata sull'applicazione della disciplina prevista dall'art. 2113 c.c. in tema di rinunzie e transazioni del lavoratore incidenti su diritti derivanti da disposizioni inderogabili dei contratti collettivi [33].

La previsione citata veniva richiamata nella parte in cui riconosceva la validità delle conciliazioni avvenute in sede sindacale, sostenendo in proposito che, se il lavoratore con l'assistenza sindacale può disporre di un proprio diritto in deroga alle previsioni di un contratto collettivo stipulato da un sindacato diverso, ciò confermava l'idea che l'ordinamento considerasse i lavoratori in sede di conciliazione sufficientemente tutelati in ragione dell'intervento sindacale [34]. Da ciò l'orientamento ricordato faceva discendere, quale

---

[31] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 72-80.

[32] Cfr. G. Novara, *Il contratto collettivo aziendale*, cit., 204.

[33] V. Cass. 16 aprile 1980, n. 2489, in *Foro it.*, 1980, 3028 e ss.; Cass. 20 marzo 1982, n. 194, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, II, 134 e ss.

[34] Cfr. G. Pera, *Sulla disponibilità sindacale dei diritti individuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, 927; A. Allamprese, *Sindacato e potere dispositivo*, Cacucci, Bari, 2015, 10.

corollario logico, la capacità del sindacato di tutelare i lavoratori non solo in sede di conciliazione, ma anche nel momento normativo, dando vita ad un regolamento successivo che si poneva in deroga alle norme dei contratti collettivi che riconoscevano a questi ultimi particolari diritti.

L'art. 2113 c.c. veniva, così, inteso quale criterio di risoluzione dei conflitti che portava automaticamente a riconoscere la prevalenza del contratto di più recente emanazione.

In dottrina, prima della predisposizione di un sistema di regole volte a disciplinare a livello intersindacale le relazioni tra i diversi livelli contrattuali, si ammise l'operatività della soluzione che richiamava l'art. 2113 c.c. come criterio di risoluzione del conflitto sul presupposto che si trattasse di un criterio dotato di particolare forza, in quanto promanante da una norma dotata di inderogabilità [35].

Ciò su cui però non si registrava concordanza di opinioni era se la derogabilità del contratto preesistente potesse sussistere solo nell'ipotesi di un trattamento più favorevole per i lavoratori. Sul punto una parte della dottrina riteneva che si potesse ricorrere all'art. 2113 c.c. per giustificare la prevalenza dell'ultimo contratto stipulato a prescindere dal livello solo nell'ipotesi in cui esso, pur sacrificando i diritti dei lavoratori fondati su norme collettive inderogabili, assicurasse a questi ultimi una contropartita obiettivamente più vantaggiosa [36]. Altra parte della dottrina, invece, escludeva tale condizionamento, sul presupposto che le rinunzie e le transazioni comporterebbero sempre una diminuzione dei diritti dei lavoratori [37].

Un ulteriore aspetto che ha sollevato perplessità riguardo alla tesi che ipotizzava che l'art. 2113 c.c. potesse rappresentare il criterio risolutivo del conflitto verteva sul tipo di soggetto collettivo abilitato ad operare la deroga.

La tesi originariamente formulata in dottrina a sostegno dell'applicazione di tale criterio riteneva, infatti, che solo nell'ipotesi in cui la conciliazione fosse stata attuata con l'intervento di uno dei sindacati maggiormente rappresentativi sussistesse una sufficiente garanzia per il lavoratore che si

---

[35] Cfr. M. Persiani, *Legge, giudici e contratto collettivo*, in *Dir. lav.*, 1977, I, 13, secondo il quale "nello stesso modo e secondo la stessa prospettiva in cui il sindacato è abilitato, in relazione ad una sua valutazione di convenienza riferita ad un singolo caso concreto, a consentire che vengano validamente derogate disposizioni di legge, tale abilitazione dovrebbe, a maggior ragione, valere in sede di stipulazione del contratto collettivo". Cfr., inoltre, G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale*, Cedam, Padova, 1981, 261 e ss. Tale orientamento è stato poi confutato dalla giurisprudenza successiva. Cfr., fra tutte, Cass. 7 giugno 1985, n. 3419, in *Giust. civ. Mass.*, 1985, 1058.

[36] Cfr. G. Prosperetti, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti di diverso livello*, cit., 109 e ss.

[37] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 185.

accingeva a disporre dei propri diritti, il che poneva tale requisito quale condizione di validità delle stesse rinunzie e transazioni [38].

L'orientamento citato fondava il proprio ragionamento analogico sull'art. 410 c.p.c. che prevedeva la partecipazione dei sindacati maggiormente rappresentativi alla costituzione delle Commissioni di conciliazione amministrativa, ma era stata opportunamente criticata da chi [39] aveva, invece, evidenziato come il requisito citato si giustificasse esclusivamente con la circostanza che la conciliazione amministrativa costituisce esercizio di una funzione pubblica, con la conseguenza che qualsiasi sindacato, purché genuino, avrebbe integrato il presupposto di applicabilità della norma.

L'altro aspetto oggetto di riflessione critica ha riguardato l'esistenza di una relazione di coordinamento tra i soggetti collettivi stipulanti ai diversi livelli contrattuali ai fini dell'applicazione dell'art. 2113 c.c., cioè si riteneva che tale previsione fosse invocabile solo qualora essi operassero a diversi livelli della stessa organizzazione sindacale [40].

In dottrina si è esclusa la necessità di tale relazione sul presupposto che la norma codicistica ponesse l'attenzione sull'assistenza del sindacato al singolo lavoratore in occasione della disposizione dei suoi diritti, senza considerare i rapporti tra il soggetto collettivo che aveva emanato il contratto preesistente e il sindacato che partecipava alla formazione del negozio dispositivo dei diritti da esso derivanti. Tale ragionamento evidenziava, all'opposto, come il presupposto per l'invocabilità della disposizione codicistica fosse l'intervento del sindacato quale *condicio sine qua non* per la validità della disposizione dei diritti derivanti dalla legge, ossia promananti da una fonte sovraordinata al contratto collettivo, effetto che, a maggior ragione, doveva valere nell'ipotesi di disposizione dei diritti derivanti dai contratti collettivi [41].

L'individuazione dell'art. 2113 c.c. quale criterio di risoluzione dei conflitti non consente, comunque, di affermare l'analogia tra la conciliazione sindacale *ex* art. 2113 c.c. e la prevalenza del regolamento derogatorio posto in essere da parte di un sindacato diverso da quello che lo ha emanato, dal momento che i due atti divergono profondamente sotto l'aspetto della natura giuridica. Nel caso della conciliazione con l'intervento del sindacato, infatti, si configura un atto di autonomia individuale, in quanto la conciliazione

---

[38] Cfr. G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale*, cit., 265 e ss.

[39] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 185-186.

[40] Cfr. G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale*, cit., 380.

[41] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 186.

viene posta in essere dal singolo lavoratore e non dal sindacato, mentre nell'altra ipotesi si tratta di un atto di autonomia collettiva.

Inoltre, si ritiene che un peso rilevante a sostegno della non invocabilità della norma nell'ipotesi di contrasto tra i diversi livelli contrattuali debba essere ricondotto alla destinazione funzionale dell'art. 2113 c.c., la quale consiste nella risoluzione del conflitto tra una disciplina inderogabile (sia essa di legge o di contratto collettivo) e la regolamentazione del contratto individuale, funzione che determina la diretta inerenza della previsione codicistica al rapporto individuale di lavoro, nel senso che la disposizione esercita la sua forza espansiva solo all'interno di quest'ultimo [42].

La funzione della norma codicistica, infatti, consiste unicamente nel rafforzare la posizione del lavoratore, quale contraente debole, grazie all'assistenza sindacale in sede di conciliazione, mentre non riguarda (e, pertanto, non è invocabile nei) rapporti tra livelli diversi di contrattazione collettiva, restando estranea alle relazioni tra sfere d'interessi di diverso livello dell'autonomia collettiva negoziale.

4. *L'estensione delle norme previste dalla c.d. legge Vigorelli*

Nel tentativo di risolvere il conflitto tra discipline collettive difformi di cui quella di livello inferiore contenente deroghe peggiorative, contrasto che si era manifestato in concreto nel caso di deroga *in pejus* da parte del contratto collettivo successivo a norme delegate che avevano previsto aumenti di retribuzione connessi all'anzianità dei dirigenti, la giurisprudenza ha fatto ricorso analogico all'art. 7, commi 1 e 3, della legge n. 741 del 1959 [43].

La tesi si basava sulla prevalenza delle norme delegate in tema di minimi di trattamento sia nell'ipotesi in cui esse seguissero cronologicamente una diversa disciplina contrattuale in atto di qualsiasi livello, sia nell'ipotesi contraria, ossia qualora fosse invece il contratto collettivo, anche aziendale, a porsi in sequenza rispetto al decreto delegato. In entrambi i casi si facevano salvi i trattamenti più favorevoli ai lavoratori [44].

---

[42] Cfr. U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, cit., 116 e ss.

[43] V. Cass. 18 maggio 1972, n. 1469, in *Mass. giur. lav.*, 1972, 599; App. Brescia 11 giugno 1973, in *Rep. Foro it.*, 1974, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 924; Trib. Bassano del Grappa 19 luglio 1975, in *Orient. giur. lav.*, 1976, 437; Cass. 14 ottobre 1976, n. 3452, n. 3452, in *Foro it.*, 1976, I, 1, 1272; Cass. 16 giugno 1977, n. 2516, in *Mass. giur. lav.*, 1978, 12.

[44] Cfr. F. Santoro Passarelli, *La disciplina transitoria dei rapporti di lavoro*, Edizioni Ricerche, Roma, 1965, 25 e ss.

Tramite estensione analogica la norma veniva utilizzata per disciplinare i rapporti tra i contratti collettivi di diverso livello, in quanto si argomentava che data la prevalenza del decreto, quale atto avente efficacia soggettiva estesa, il contratto collettivo a più ampio ambito di efficacia (il contratto di categoria) dovesse prevalere sul contratto ad efficacia soggettiva limitata (il contratto aziendale), fatta salva l'ipotesi in cui quest'ultimo contenesse una disciplina più favorevole al lavoratore.

Tale ragionamento non appare tuttavia corretto. La norma citata prevedeva, da un lato, l'abrogazione e la sostituzione dei contratti preesistenti da parte dei decreti delegati, fatte salve le previsioni contrattuali che contenevano un trattamento più favorevole ai lavoratori e dall'altro, la derogabilità *in melius* anche da parte dei regolamenti ad efficacia soggettiva limitata di emanazione successiva. Sia nell'ipotesi di inderogabilità *in pejus* dei decreti delegati da parte dei contratti collettivi, sia nel caso della derogabilità *in melius* di essi la norma sceglieva di non operare una distinzione tra i diversi livelli contrattuali parificandoli tra loro.

Da tale dato allora si potevano trarre delle conclusioni chiare sull'equiparazione tra i contratti compiuta da parte del legislatore e, inoltre, sull'esclusione della possibilità di ricorrere alla previsione citata in via analogica, dal momento che la deroga riguardava esclusivamente le norme dei decreti delegati da parte del contratto collettivo e non la diversa tematica della deroga da parte di regolamenti di diverso livello.

Il fatto che la norma si riferisse in modo indifferenziato ai contratti collettivi senza ulteriori distinzioni confermava, semmai, l'assenza di pertinenza con il tema delle relazioni tra i diversi livelli contrattuali e la non invocabilità di una pretesa gerarchia tra essi.

A ciò, poi, si deve aggiungere un altro rilievo, ad avviso di chi scrive insuperabile, ossia che l'art. 7 della disciplina del 1959 deve essere letto e interpretato esclusivamente all'interno della disciplina di carattere transitorio che lo prevedeva e, come tale, risulta riferito ad un'esperienza ormai conclusa [45] e inapplicabile oltre la sua scadenza [46], il che impedisce un'estensione di esso oltre la sfera dei rapporti tra norme delegate e contratti collettivi di diritto comune [47].

---

[45] Cfr. G. Santoro Passarelli, *Intervento*, in *Atti delle Giornate di Studio AIDLASS di Arezzo, 15-16 maggio 1981*, cit., 95.

[46] Cfr. L. Mengoni, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in Aa.Vv., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Angeli, Milano, 1976, 44. V., inoltre, Cass. 18 gennaio 1978, n. 233, in *Foro it*., 1978, I, 589; Cass. 22 settembre 1979, n. 4912, in *Mass. giur. lav.*, 1980, 795.

[47] V. Cass. 18 gennaio 1978, n. 233, in *Foro it.*, 1978, I, 589.

5. *Le teorie del mandato ascendente e discendente*

Scartate le tesi precedenti si sostenne, allora, che il criterio dirimente del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello andasse risolto alla luce della teoria dell'irrevocabilità del mandato conferito dalle associazioni sindacali di grado inferiore a quelle di grado superiore [48], sulla base di una pretesa equiparazione tra l'iscrizione del singolo lavoratore all'associazione e l'adesione dell'associazione di grado inferiore a quella superiore. Secondo tale tesi, con l'adesione da parte delle associazioni di rango inferiore "*deve ravvisarsi a favore delle associazioni di rango superiore un mandato che impegna gli iscritti alle associazioni di rango inferiore e che non è dagli stessi utilmente revocabile finché rimangono in dette associazioni*" [49].

Sulla base di tale ragionamento gli iscritti alle organizzazioni di rango inferiore sarebbero tenuti al rispetto del contratto collettivo nazionale di categoria in quanto stipulato dalle organizzazioni di rango superiore, il che implica che soltanto con la fuoriuscita dall'organizzazione sindacale verrebbero meno gli obblighi scaturenti dal mandato.

Anche in questo caso si trattava di un meccanismo elaborato al fine di risolvere il conflitto tra contratto collettivo postcorporativo e contratto individuale, soluzione come tale non estensibile, se non in forza di evidenti forzature, al tema in oggetto. Infatti, appariva criticabile ipotizzare l'irrevocabilità del mandato *ex* art. 1723, comma 2, c.c. all'interno dei rapporti di adesione tra associazioni di diverso grado, in quanto, così opinando, la conseguenza sarebbe stata quella di affermare la prevalenza assoluta del contratto collettivo stipulato dall'associazione mandataria di grado superiore [50].

La giurisprudenza di legittimità, qualche tempo dopo, iniziò così a sostenere la tesi opposta, secondo la quale sussisterebbe la derogabilità *in peius* del contratto di categoria ad opera del contratto aziendale in applicazione del principio della revocabilità del mandato *ex* art. 1724 c.c. al sindacato [51].

---

[48] Cfr. F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, 253 e ss. V., inoltre, Cass. 24 gennaio 1968, n. 192, in *Foro it.*, 1968, 356 e in *Mass. giur. lav.*, 1968, 178; Cass. 7 settembre 1968, n. 2895, in *Riv. dir. civ.*, 1968, II, 242.

[49] Cfr. F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, cit., 245 e ss., in particolare 247; Id., *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in *Dir. giur.*, 1950, 299.

[50] Cfr. A. Cessari, *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1966, 123.

[51] V. Cass. 18 gennaio 1978, n. 2018, in *Notiz. giur. lav.*, 1978, 813. Sulla teoria del mandato cfr. M. Grandi, *Contratto collettivo di diritto comune*, in *Riv. dir. lav.*, 1965, II, 43; Id.,

Si invocava, quindi, una revoca implicita del mandato individuale conferito in occasione della stipula del contratto collettivo precedente.

In virtù della previsione codicistica citata "*la nomina di un altro mandatario per lo stesso affare o il compimento di questo da parte del mandante importa*(va)*no la revoca del mandato*", presupponendo che costituisse "*stesso affare*" l'assetto di interessi regolato mediante il contratto collettivo decentrato ad opera dell'associazione mandante in luogo del regolamento d'interessi previsto dal contratto nazionale.

Secondo tale orientamento tramite la stipulazione di un contratto aziendale successivo a quello nazionale si sarebbe attuata la revoca implicita del mandato conferito alle associazioni stipulanti il contratto nazionale, dal momento che con il contratto aziendale le parti contraenti manifesterebbero l'intenzione "*in sede aziendale, di disciplinare, in maniera difforme dal contratto collettivo, il rapporto contrattuale dei lavoratori che entrino a far parte dell'azienda*" [52].

Invero, neppure il richiamo alla tradizionale teoria del mandato risultò soddisfacente [53] al fine di risolvere il conflitto nel caso di accordi con implicazioni sfavorevoli per il singolo [54], in quanto si trattava di una tesi che poteva rilevare nei rapporti interni tra le organizzazioni sindacali, e cioè sotto il profilo della responsabilità endoassociativa, ma che risultava incapace di spiegare eventuali deroghe *in peius*. Infatti, la revoca del mandato conferito alle associazioni stipulanti il contratto nazionale da parte dell'associazione di grado inferiore non implicava la derogabilità automatica del contratto di categoria da parte del contratto aziendale, stante l'assenza di correlazione

---

Rappresentanza e rappresentatività sindacale, in L. Riva Sanseverino (a cura di), *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1971, 35 e ss.; M. Napoli, voce *Sindacato*, in *Dig. Disc. Priv.*, XVI, 509 ss. *Contra* la teoria della revocabilità del mandato cfr. F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Dir. economia*, 1957, 245 ss., secondo il quale l'adesione delle organizzazioni di grado inferiore a quelle di grado superiore impegna gli iscritti alle prime a rispettare il contratto collettivo stipulato dalle seconde e non è dagli stessi revocabile finché permane l'iscrizione.

[52] V. Cass. 28 aprile 1978, n. 2018, in *Mass. giur. lav.*, 1978, 445 e ss. Cfr. A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti del diritto sindacale*, in *Diritto del lavoro commentario* diretto da F. Carinci, Tomo I, Utet, Torino, 2007, 466.

[53] Cfr. M. Grandi, *Contratto collettivo di diritto comune, rappresentanza sindacale e commissione interna*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1965, II, 49 e ss.; E. Siniscalchi, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello e gli orientamenti della giurisprudenza*, in R. Sciscia (a cura di), *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Giuffrè, Milano, 1984, 88.

[54] Cfr. E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi di diverso livello*, Giuffrè, Univ. Di Bologna, 2000, 76.

tra revocabilità e derogabilità, concetti che esprimono assetti di interessi tra loro non confrontabili [55].

Inoltre, ad avviso di chi scrive la tesi ricordata non teneva conto dell'art. 1726 c.c., in forza del quale la revoca, per produrre effetti, deve coinvolgere tutti i soggetti che hanno conferito il mandato e non soltanto una parte di essi.

Tale tesi veniva, quindi, definitivamente superata dalla giurisprudenza che evidenziava come la contrattazione collettiva fosse in grado di dar vita a diritti e di conformare e modificare gli stessi non per mandato dei soci alle rispettive associazioni sindacali, bensì in virtù del ruolo stesso e della natura del sindacato, "*rimanendo pertanto priva di influenza sul potere normativo di questo l'eventuale revoca del mandato*" [56].

6. *La teoria dell'abuso del potere rappresentativo aziendale*

Una diversa tesi sostenne l'invalidità delle deroghe peggiorative ad opera del contratto aziendale quale fenomeno d'abuso del potere rappresentativo sindacale, con conseguente applicazione del rimedio dell'annullamento del contratto difforme *ex* art. 1394 c.c. [57].

La tesi si fondava sull'idea di un utilizzo distorto del potere rappresentativo, ma trascurava il fatto che per poter invocare la norma codicistica si richiedeva la conoscenza o riconoscibilità del conflitto da parte del terzo, circostanza, quest'ultima, di difficile accertamento, in quanto necessitava della dimostrazione dello sconfinamento dall'area degli interessi dei soggetti rappresentati da parte dei rappresentanti sindacali.

Nel momento in cui si voleva fornire la prova concreta di tale deviazione, che doveva essere peraltro conosciuta o conoscibile dal terzo *ex* art. 1394 c.c., la tesi esponeva il fianco a critiche, trattandosi di una prova non semplice da soddisfare, neppure in termini di probabilità o di presunzione.

Inoltre, un'eventuale pronuncia giudiziaria di annullamento del contratto collettivo sarebbe difficile da ipotizzare, in ragione del fatto che tale rimedio si rivelerebbe ben poco appetibile per i lavoratori rappresentati, poiché produrrebbe effetti negativi su di essi e sugli atti di esecuzione compiuti [58]. Senza

---

[55] Cfr. M. Grandi, *Normatività privata e contratto collettivo*, cit., 26.

[56] V. Pret. Genova 14 giugno 1983, in *Giur. merito*, 1985, 60.

[57] Cfr. U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, cit., 136 e ss.

[58] Cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milano, 1963, 222.

contare, ancora, che, da un lato, per decidere l'annullamento della deroga contrattuale il giudice dovrebbe accertare la sussistenza di un interesse dell'associazione sindacale diverso da quello dei propri associati [59] e che, dall'altro lato, subordinare l'accertamento dell'interesse tipico dell'associazione sindacale all'accertamento del giudice si porrebbe in conflitto con il principio costituzionale della libertà sindacale [60].

Sotto il primo profilo l'annullabilità del contratto, per potere essere sancita, presuppone la configurabilità di un interesse oggettivo del sindacato, rispetto al quale poter misurare l'entità della deviazione, seguendo un'operazione di confronto logico. Tale azione si rivelerebbe fortemente evanescente, in considerazione del fatto che appare molto complesso individuare una diversità di interessi tra quelli tipici oggetto dell'associazione sindacale e quelli oggetto della maggioranza degli associati [61].

Sotto il secondo profilo, ammettere che il giudice possa accertare la conformità degli interessi concretamente perseguiti a livello sindacale rispetto ad un preteso modello di interesse dell'associazione sindacale risulta manifestamente in contrasto con l'art. 39 Cost.

7. *Il criterio gerarchico*

Nel periodo corporativo, in cui la capacità contrattuale si concentrava in via esclusiva in capo alle organizzazioni nazionali, era del tutto naturale che il contratto di categoria prevalesse sulla contrattazione di secondo livello, in quanto quest'ultima era posta in essere su delega della prima dalle associazioni periferiche, le quali si ponevano come meri uffici di quelle nazionali ed erano prive di un proprio potere di regolamentazione collettiva [62].

Già verso la fine degli anni sessanta sia la giurisprudenza [63] che la

---

[59] Cfr. U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, cit., 156.

[60] Cfr. G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova, 1981, 388.

[61] Cfr. T. Ascarelli, *Interesse sociale e interesse comune nel voto*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1951, 1149 e ss.; Id., *L'interesse sociale dell'art. 2441 c.c. La teoria dei diritti sociali e il sistema dei vizi delle delibere assembleari*, in *Problemi giuridici*, I, Giuffrè, Milano, 1959, 233 ss.

[62] Cfr. P. Greco, *Il contratto collettivo di lavoro*, Ed. Diritto del lavoro, Roma, 1929, 67-69; G. Mazzoni, *Teoria dei limiti di applicabilità dei contratti collettivi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1939, 174-175.

[63] V. Cass. 5 maggio 1958, n. 1470, in *Riv. giur. lav.*, 1958, II, 261; Cass. 31 maggio 1967, n. 721, in *Mass. giur. lav.*, 1967, 241; Cass. 18 gennaio 1978, n. 233, in *Foro it.*, 1978, 589; Cass. 23

dottrina [64], forse risentendo dell'eredità e dell'esperienza degli anni precedenti [65], ipotizzarono che i conflitti tra i contratti collettivi di diverso livello si potessero risolvere sulla base del criterio gerarchico invocando il brocardo latino *lex superior derogat inferiori*, in applicazione del quale il livello nazionale sarebbe prevalente, in quanto promanante da una struttura organizzativa sindacale gerarchicamente superiore rispetto a quella di livello decentrato [66].

La gerarchia tra "*atti diversi di autonomia privata*" riconduceva la spiegazione della prevalenza del contratto di categoria sul livello decentrato a molteplici ragioni [67], tra le quali, ad esempio, il riferimento che l'art. 39 Cost. rivolge in via esclusiva al contratto nazionale di categoria a conferma della prevalenza di quest'ultimo, nonostante il contratto contemplato da tale norma preveda un'efficacia *erga omnes* che, invece, il contratto di diritto comune non possiede [68], o ancora nonostante l'inquadramento delle strutture sindacali periferiche come organizzazioni *per officia* della volontà dell'organizzazione sindacale nazionale [69].

---

aprile 1978, n. 2018, in *Notiz. giur. lav.*, 1978, 813; Pret. Milano 30 giugno 1979, in *Orient. giur. lav.*, 1979, 885; Cass. 21 luglio 1979, n. 4365, in *Mass. giur. lav.*, 1980, 794; Cass. 28 marzo 1980, n. 2049, in *Mass. giur. lav.*, 1980, 394; Cass. 17 maggio 1980, n. 3257, in *Notiz. giur. lav.*, 1980, 355; Pret. Milano 26 maggio 1980, in *Notiz. giur. lav.*, 1980, 451; Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Mass. giur. lav.*, 1986, 462; Cass. 13 dicembre 1986, n. 7483, *ivi*, 1987, 444.

[64] Cfr. A. Di Marcantonio, *Appunti di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1958, 322; M. Ghidini, *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1981, 116; V. Simi, *Collegamento tra contratti collettivi e art. 1362 cod. civ.*, in *Mass. giur. lav.*, 1981, 150 e ss. Cfr., inoltre, G. Suppiej, *Intervento*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle giornate di studio Aidlass di Arezzo 15-16 maggio 1981, Milano, 1982, 90-95; G. Pera, *Intervento*, *ibidem*, 76 e ss.; M. dell'Olio, *Intervento*, *ibidem*, 107.

[65] Cfr. G. Mazzoni, *Teoria dei limiti di applicabilità dei contratti collettivi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1939, 174 e ss.; M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 9.

[66] Cfr. G. Suppiej, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 90 e ss. *Contra*, A. Di Marcantonio, *Appunti di diritto del lavoro*, cit., 323.

[67] La tesi si fondava anche sulla funzione di tutela minima svolta dal contratto nazionale e sul richiamo ad esso da parte dell'art. 39 Cost. Cfr. G. Pera, *Intervento*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 79 e ss.

[68] Cfr. G. Pera, *Un libro e un dibattito sulle fonti del diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1981, 530; Id., *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 79 e ss.

[69] In dottrina si rinvia a G. Suppiej, *Intervento*, cit., 94 ess.; V. Simi, *Collegamento tra contratti collettivi e art. 1362 cod. civ.*, in *Mass. giur. lav.*, 1981, 150 e ss.; M. Dell'Olio, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle giornate di studio Aidlass, 1982, 108 ss. In giurisprudenza v. Cass. 28 marzo 1980, n. 2049, in *Mass. giur. lav.*, 1981, 150 e ss.

La principale argomentazione consisteva però nella supremazia del regolamento collettivo a più vasta sfera di competenza per la maggiore ampiezza degli interessi in gioco [70], secondo uno schema a cerchi concentrici in applicazione del quale nel più doveva intendersi contenuto il meno, fatte salve le eventuali condizioni più favorevoli contenute nel contratto a più ristretto ambito applicativo, secondo un principio di prevalenza relativa.

Secondo tale impostazione la volontà collettiva espressa dalla collettività di ambito minore coincideva con quanto voluto anche dalla collettività maggiore e più numerosa, con la quale non poteva porsi in contrasto, in quanto diversamente essa si sarebbe posta in contraddizione con sé stessa. Da qui la necessità di un coordinamento secondo il criterio gerarchico.

Dalla diversa ampiezza di interessi dei contratti a differente livello di applicazione la dottrina faceva derivare una graduazione dell'interesse tutelato sotto il profilo del valore giuridico-sociale di esso, secondo un ordine decrescente d'intensità e con conseguente prevalenza del regolamento dell'interesse collettivo da parte del contratto di categoria [71].

Si trattava di una tesi che si esponeva a critiche, in quanto richiamava per analogia la relazione di subordinazione gerarchica tra contratto collettivo e contratto individuale sotto il profilo dell'inderogabilità del primo da parte del secondo [72], trasferendo in via automatica il suddetto schema al conflitto tra contratti collettivi di diverso livello [73]. In dottrina si eccepiva, infatti, che la prevalenza dell'interesse collettivo a più ampio raggio costituisse uno schema esplicativo da utilizzare per chiarire la supremazia del contratto collettivo su quello individuale [74] e non una regola automaticamente trasferibile ai rapporti tra i diversi livelli di regolamento collettivo.

---

[70] Cfr. G. Suppiej, *Intervento*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle giornate di studio Aidlass, 1982, 107 e ss.; M. Dell'Olio, *Intervento*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 109. V. Cass. 16 marzo 1981, n. 1516, in *Foro it*., 1982, I, 244, in cui si afferma che "*le previsioni del CCNL hanno incontestatamente la finalità di garantire l'applicazione di principi uniformi, in un determinato arco temporale e in un determinato momento storico, riguardo ad un istituto per il quale l'esigenza di una disciplina unitaria è particolarmente sentita*".

[71] *Contra*, G. Ghezzi, *Intervento*, in *Atti del III Congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema "Il contratto collettivo di lavoro"*, Milano, 1968, 167.

[72] Cfr. A. Cataudella, *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1966, 564.

[73] Sulla mancanza di analogia tra le due ipotesi cfr. F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Dir. economia*, 1957, 248.

[74] Cfr. G. Suppiej, *Intervento*, cit., 84 e ss.; A. Cataudella, *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ*., 1966, 564 e ss.

Del resto nel diritto comune non è dato rinvenire un principio che accordi la prevalenza ad un contratto rispetto ad un altro, né in virtù del maggior numero dei destinatari cui esso si rivolge, né per il fatto che esso sia il frutto della volontà di una collettività più numerosa o più accreditata dell'altra [75].

Il principio gerarchico quale criterio di risoluzione dei conflitti rappresenta il portato di un'interpretazione "storicamente relativa" [76] del fenomeno della contrattazione collettiva, secondo la quale la volontà espressa dalla collettività di ambito minore coincide e deve coordinarsi gerarchicamente con quella di ambito maggiore.

In dottrina [77] è stato osservato che se nel contratto nazionale si è concentrata la tutela di *standards* minimi uniformi, ossia di interessi di preminente valore giuridico-sociale, il che spiegherebbe storicamente l'affermazione della prevalente autorità di esso, parlare di sovraordinazione di interessi nel campo dell'autonomia privato-collettiva non sarebbe corretto. Si tratta, infatti, di un ambito in cui esulano posizioni di supremazia o di subordinazione, per cui semmai ci si dovrebbe riferire a rapporti di "coordinazione volontaria" secondo criteri desumibili dagli statuti interni e non di "coordinazione autoritaria" [78].

Il ragionamento, fondandosi sulla sussistenza di un rapporto associativo tra le organizzazioni sindacali che stipulano i contratti collettivi di diverso livello, non è in grado di dare giustificazione alle diverse ipotesi in cui tra i soggetti collettivi esista una relazione di carattere paritario, ovvero intercorra un rapporto in senso lato rappresentativo o, ancora, non sussista alcun rapporto giuridicamente rilevante, lasciando così aperta in tali ipotesi la questione della definizione risolutoria del conflitto [79].

Le considerazioni svolte hanno dato modo anche alla giurisprudenza [80] di fare applicazione del criterio gerarchico, sempre quale criterio di risoluzione del conflitto, ma argomentando da presupposti differenti.

---

[75] V. Maio, *Concorso e conflitti di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili*, cit., 586.

[76] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle Giornate di Studio di Arezzo del 15-16 maggio 1981, Milano, 1982, 34.

[77] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 32-33.

[78] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 33.

[79] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 200.

[80] V. Cass. 18 gennaio 1978, n. 233, in *Foro it*., 1978, I, 589.

Si trattava di una lettura basata sull'originaria versione dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970 [81], il quale riconosceva la costituzione delle R.s.a. soltanto "nell'ambito" delle confederazioni maggiormente rappresentative o di associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali e non aziendali, così collegando tra loro gli organismi di rappresentanza aziendale e le associazioni e legittimando una gerarchia tra le rappresentanze i cui riflessi si produrrebbero anche sugli atti da esse posti in essere [82].

L'orientamento citato, facendo leva su una pretesa relazione gerarchica tra i soggetti collettivi da cui provengono gli atti normativi, è fondato sull'idea di una graduazione discendente del potere collettivo, che promanando dall'alto verso il basso si rifletterebbe anche sui processi stessi di autonomia negoziale, ordinandoli seguendo una scala gerarchica.

Dall'adesione all'organizzazione derivava una soggezione tra i soggetti che generava una graduazione di potere collettivo tra i processi negoziali ai diversi livelli, così che il contratto di categoria prevaleva su quello aziendale, senza che si potesse invocare il correttivo della disciplina più favorevole contenuta nel livello contrattuale subordinato [83].

Anche quest'ultima lettura non è andata esente da critiche da parte della dottrina [84], la quale, per evidenziare l'assenza di rapporto gerarchico, ha posto l'accento sulla fluidità di rapporto tra gli organismi di rappresentanza aziendale *ex* art. 19 della legge n. 300 del 1970 e le associazioni, resa evidente dall'elasticità della formula utilizzata ("nell'ambito") per indicare, in modo generico, il collegamento tra esse.

---

[81] V. Cass. 18 gennaio 1978, n. 233, cit., 589 e ss. *Contra*, T. Treu, *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Il Mulino, Bologna, 1971; P. Bellocchi, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *Giorn. dir. rel. ind.*, 2011, 4 e ss.

[82] V. Cass. 23 aprile 1978, n. 2018, in *Foro it.*, 1978, I, 590. Cfr. F. Mancini, *Sub art. 19*, in Aa.Vv., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1972, 337 e ss.; A. Cessari, *Sub art. 19*, in Aa.Vv., *Commentario dello statuto dei lavoratori* (diretto da U. Prosperettti), II, Milano, 1975, 645-646; M. Grandi, *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano, 1976, 103 e ss.; G. Giugni, P. Curzio, *Sub art.* 19, in Aa.Vv., *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario* (diretto da Giugni), Giuffrè, Milano, 1979, 326 e ss.

[83] Cfr. V. Simi, *Collegamento tra contratti collettivi e art. 1362 c.c.*, in *Mass. giur. lav.*, 1981, 151.

[84] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 36-38.

8. *L'applicazione del principio del favor*

Un ulteriore canone di selezione delle soluzioni di conflitto proposto in dottrina [85] è stato identificato nel principio di favore, in virtù del quale si riteneva prevalente il regolamento più favorevole ai lavoratori, a prescindere dall'esistenza di un rapporto gerarchico tra i soggetti collettivi che avevano emanato i contratti di diverso livello confliggenti tra loro.

Il punto di partenza era la prevalenza della clausola del contratto di categoria su quella del contratto decentrato con riferimento alla garanzia delle condizioni minime. Essa, tuttavia, cedeva di fronte alla disciplina prevista dal contratto di secondo livello ove fosse quest'ultimo a prevedere una disciplina più favorevole al lavoratore.

In virtù di questo ragionamento il criterio gerarchico assumeva valore relativo e il criterio del *favor* ne diveniva una sorta di temperamento.

Si sono delineati due orientamenti [86] circa la natura giuridica del principio di favore.

Secondo una prima impostazione esso esplicherebbe i propri effetti incidendo su quanto stabilito dall'art. 1 disp. prel. c.c., così che in virtù del *favor* la gerarchia tracciata dalla previsione normativa sulle fonti di diritto oggettivo in materia di lavoro subirebbe una modifica da parte del contratto sottordinato. La dottrina che sosteneva tale tesi riteneva che il principio di favore trovasse applicazione anche nel caso di conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, quale principio generale dell'ordinamento giuridico in applicazione dell'art. 12, comma 2, disp. prel. c.c. allo scopo di sopperire alle lacune dell'ordinamento stesso [87].

Secondo una diversa tesi, invece, il principio di favore orientava l'interpretazione delle leggi ordinarie, con le quali condivideva la *ratio* di fondo e cioè assicurare un trattamento minimale suscettibile di essere modificato in senso migliorativo per il lavoratore, per cui tale principio non operava in senso derogatorio rispetto alla disciplina legale, bensì quale forma di attuazione di essa [88].

---

[85] Cfr. R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976, 183. Sul principio di favore per i lavoratori in generale cfr. A. Cessari, *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, cit., 1 e ss.; V. Simi, *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, cit., 61 e ss.: F. Santoni, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Jovene, Napoli, 1979, 35 e ss. V., inoltre, Pret. Roma 30 luglio 1975, in *Riv. giur. lav.*, 1976, II, 915.

[86] Cfr. G. Balzarini, *La tutela del contraente più debole nel diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1965, 29 e ss.

[87] Cfr. A. Cessari, *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, cit., 38 e ss.

[88] Cfr. V. Simi, *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, cit., 100 e ss.

Il *favor* rappresentava, in questo senso, un principio di ordine pubblico che operava sul piano del diritto privato e ad esso dovevano uniformarsi le regole interne del contratto di categoria, il quale stabiliva le previsioni di carattere minimale che erano suscettibili di essere modificate in senso migliorativo da parte del contratto decentrato.

Sotto l'aspetto dell'ancoraggio normativo, invece, il principio di favore trovava fondamento nelle due linee direttrici che si possono trarre dalle norme costituzionali in materia di tutela del lavoro e che delineano la duplice garanzia di cui i lavoratori sono destinatari in virtù delle norme costituzionali. Dal disposto costituzionale si trae infatti conferma, da un lato, dell'intento del legislatore di proteggere i lavoratori in quanto parti deboli del rapporto lavorativo e in situazione di inferiorità rispetto alla controparte datoriale e, dall'altro, della tendenza volta a promuovere l'uguaglianza sostanziale di essi rispetto ai datori di lavori, che costituiscono invece la parte forte del rapporto.

L'esigenza di protezione viene soddisfatta assicurando ai lavoratori un trattamento minimale di tutela che risulta uguale ed indifferenziato per tutti e introducendo misure concrete volte a promuovere l'uguaglianza sostanziale dei lavoratori.

Tra queste misure si colloca il principio di favore, il quale trae fondamento normativo nell'art. 3, comma 2, Cost. [89], nella parte in cui si afferma che è compito dello Stato promuovere le condizioni che favoriscano il pieno sviluppo della persona umana. La norma, inoltre, si lega all'art. 35, comma 1, Cost., dal momento che con esso il lavoratore riceve un trattamento migliorativo rispetto a quello di mera protezione.

La posizione citata poneva in evidenza come il miglioramento di tutela consentisse ai lavoratori di emanciparsi nella propria condizione professionale oltre i limiti protettivi minimali di cui godono, al fine di eliminare nei fatti la propria condizione di debolezza e di realizzare l'uguaglianza sostanziale [90].

Le tesi ricordate omettevano, tuttavia, di considerare un dato rilevante, ossia che il criterio risolutivo del conflitto tra discipline di regolamento trova applicazione in ipotesi diverse tra loro, quali: il rapporto tra contratto

---

[89] Cfr. U. Natoli, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, I, *Introduzione*, Giuffrè, Milano, 1955, 71 e ss.; Aa.Vv., *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, F. Angeli, Milano, 1978, 31 e ss.

[90] Cfr. T. Treu, *Sub art. 35*, in *Commentario alla Costituzione* a cura di G. Branca, I, Zanichelli, Bologna-Roma, 1979, 5 e ss. Per una critica al principio del *favor*, cfr. L. Castelvetri, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994, 1 e ss.

collettivo e contratto individuale e il rapporto tra norma di legge e contratto collettivo o individuale, e che con riferimento a ciascuna di tali relazioni la *ratio* sottesa è divergente [91].

Nel rapporto tra contratto collettivo e individuale il principio di favore si collegava, da un punto di vista storico-pratico, alla funzione del contratto collettivo come strumento di regolamento del mercato. Quest'ultimo predisponeva uno *standard* uniforme di condizioni [92], il quale poteva essere migliorato grazie al principio di favore. Esso, in questa chiave che si potrebbe definire sociologica, consentiva di selezionare i lavoratori in possesso delle migliori capacità professionali sul mercato offrendo loro miglioramenti contrattuali [93].

In tale prospettiva, allora, il principio di favore si giustificava alla luce dell'*intuitus personae*, quale strumento correttivo ed integrativo del principio di uniformità su cui poggiava la *ratio* storico-sociale della regolamentazione delle condizioni di lavoro da parte del contratto collettivo, ma anche quale mezzo volto a prevenire gli effetti pregiudizievoli della concorrenza [94].

La *ratio* descritta diverge da quella che regola la relazione tra norma di legge e contratto collettivo o individuale, in quanto in tale ipotesi il principio di favore, riconoscendo al lavoratore una tutela che va oltre il modello delle condizioni minime previste dalla legge, svolge un ruolo di protezione nei confronti di quest'ultimo quale contraente debole del rapporto.

Dalle considerazioni svolte emerge la non omogeneità di *ratio* propria del principio di favore, con la conseguenza che esso non costituisce un principio protettivo di portata generale [95], invocabile anche al di fuori delle ipotesi in cui esso è espressamente contemplato, bensì trova applicazione nelle due relazioni citate, ossia nel rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale e tra norma di legge inderogabile di legge e contratto collettivo o individuale, cioè in casi in cui la relazione si pone in termini di gerarchia.

Al di fuori di tali previsioni sarebbe invece "una forzatura ingiustificata

---

[91] Cfr. F. Carnelutti, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 1928, 175 e ss.; P. Greco, *Il contratto collettivo di lavoro*, Ed. Diritto del lavoro, Roma, 1929, 86.

[92] Cfr. A. Galizia, *Il contratto collettivo di lavoro*, Luigi Pierro editore, Napoli, 1907, 9; G. Prato, *Sulle premesse economiche del contratto. Collettivo di lavoro. Appunti critici*, Fratelli Bocca, Torino, 1916, 42; G. Messina, *I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Scritti giuridici*, IV, Giuffrè, Milano, 1948, 21.

[93] Cfr. M. Casanova, *Studi sul diritto del lavoro*, Nistri Lischi, Pisa, 1929, 30; L. Barassi, *Diritto sindacale e corporativo*, Giuffrè, Milano, 1934, 385.

[94] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 40-41.

[95] Cfr. L. Castelvetri, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994, 1 e ss.

configurare il *favor* come un «superconcetto» normativo" [96] idoneo a regolare, in assenza di discipline specifiche, il concorso-conflitto tra regolamenti collettivi di livelli diversi. In quest'ultimo caso, infatti, non sussiste alcuna relazione gerarchica tra i livelli contrattuali ed, anzi, il *favor* si porrebbe in contrasto con il principio costituzionale di libertà sindacale, poiché il sindacato subirebbe una limitazione nella propria libertà di valutare l'interesse della categoria che organizza [97].

9. *Il criterio cronologico*

A partire dagli anni ottanta si fece strada l'indirizzo fondato sul criterio cronologico o della posteriorità nel tempo (*lex posteriori derogat priori*), secondo cui, facendo leva su un principio generale di diritto comune il contratto collettivo successivo poteva modificare quello precedente indipendentemente dal livello, quale ultima e più attendibile manifestazione di volontà degli interessati [98]. Si trattava di sentenze che affermavano la prevalenza del contratto *superveniens* sul presupposto che "*un accordo aziendale ben può derogare* in pejus *il trattamento previsto da un precedente contratto collettivo nazionale*" [99], secondo la logica dell'"arriva bene chi arriva ultimo" [100].

Seguendo una diversa lettura del criterio cronologico una parte della dottrina sostenne, all'opposto, che il contratto da preferire in caso di conflitto fosse quello stipulato per primo, secondo il noto brocardo latino *prior in tempore potior in iure*.

Le argomentazioni a sostegno di tale tesi sono state differenti, da un lato

---

[96] Cfr. M. Grandi, *Normatività privata e contratto collettivo*, cit., 44.

[97] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 308.

[98] V. Cass. 3 dicembre 1980, n. 6414, in *Rep. Giur. it.*, 1981, voce *Lavoro (contratto collettivo)*, 28; Cass. 13 gennaio 1981, n. 300 e Cass. 15 gennaio 1981 n. 349, in *Giust. civ. Mass.*, 1981, Vol. I, 140 ss.; Cass. 16 marzo 1981, in *Foro it.*, 1982, I, 224 ss., con nota di O. Mazzotta, *Contratti collettivi di diverso livello e principio di uniformità*; Cass. 7 giugno 1985, n. 3419, in *Giur. it*., 1987, I, 1, 358; Cass. 16 novembre 1985, n. 5648, in *Notiz. giur. lav*., 1986, 123; Trib. Lucca 29 agosto 2005, in *Notiz. giur. lav.*, 2005, 585; Cass. 11 luglio 2005, n. 14511, in *Orient. giur. lav.*, 2005, I, 517. In dottrina, cfr. A. Vallebona, *Intervento*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 80; G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova, 1981, 30.

[99] V. Cass. 4 ottobre 1985, n. 4819, in *Giust. civ. Mass*., 1985, fasc. 10.

[100] Cfr. G. Pera, *Intervento*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 78, che definisce tale tesi in termini di "teoria della rincorsa".

si è detto [101] che le obbligazioni scaturenti dagli accordi collettivi successivi sarebbero illecite per contrarietà con le previsioni preesistenti. Con il primo contratto si realizzava un valido rapporto obbligatorio e, senza fornire una spiegazione adeguata di tale conclusione, che anzi parrebbe porsi in contrasto con l'art. 39 Cost., la conclusione era che il secondo contratto costituisse invece un rapporto giuridico illecito nel momento in cui rendeva obbligatorio un comportamento incompatibile con l'obbligo precedente.

Un'altra parte della dottrina [102] applicava in via analogica l'art. 1380 c.c., norma che al comma 1 stabilisce che il godimento della cosa spetti a chi lo abbia conseguito per primo, al comma 2 che il godimento spetti a chi ha il titolo munito di data certa anteriore e al comma 3 che in ogni caso deve essere preferito il diritto fondato sull'atto che è stato trascritto per primo.

Tale lettura faceva riferimento al criterio della prevalenza sia del momento genetico della posizione giuridica che per prima era stata costituita sia del momento di esercizio di essa, il che, traslato in ambito contrattuale, portava a sostenere la prevalenza del contratto stipulato per primo e che per priorità temporale aveva avuto applicazione.

Tale orientamento [103] riteneva, inoltre, che la prevalenza del regolamento contrattuale destinato a trovare applicazione preferenziale non determinasse la caducazione dell'altro contratto con esso in conflitto, bensì la sua inefficacia temporanea per tutto il periodo di vigenza del primo, con la conseguenza che, venuta meno quest'ultima, il regolamento inizialmente soccombente, ove ancora in vita, avrebbe potuto disciplinare il rapporto di lavoro.

Anche più di recente sono state riproposte tesi fondate sul criterio cronologico, ad esempio a giustificazione di un trattamento peggiorativo successivo [104], fatti salvi i diritti già entrati a far parte del patrimonio del

---

[101] Cfr. U. Scarpelli, *Il cd. conflitto tra diritti personali di godimento e l'art. 1380 del codice civile*, in *Riv. trim. dir. proc.*, 1951, 951 e ss.

[102] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, Cedam, Padova, 1984, 232 e ss.

[103] Cfr. M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, cit., 237.

[104] V. Cass. 19 aprile 2006, n. 9052, in *Giur. it. Rep.*, 2006. In tali sentenze la giurisprudenza ha basato il proprio ragionamento sulla considerazione che "*nella successione dei contratti, è consentita una modificazione* in pejus*, sempre che non si incida su disposizioni inderogabili o su istituti regolati dai negozi individuali* (…)*, fatti salvi quei diritti entrati a fare parte del patrimonio quale corrispettivo di una prestazione resa e in un rapporto (o in una sua fase) già esauritisi, poiché non possono ricevere tutela, in mancanza di alcun sostegno normativo, mere pretese alla stabilità (o alla protezione nel tempo) di benefici e di aspettative derivanti da precedenti, favorevoli regolamentazioni*".

lavoratore in virtù della regolamentazione contrattuale precedente [105], così come si legge anche nelle pronunce degli ultimi anni [106].

Nessuna delle due declinazioni del principio cronologico appare tuttavia convincente. Basti pensare al fatto che, nel caso di successione di contratti collettivi di diverso livello, i soggetti stipulanti non sono gli stessi, mentre l'art. 1372 c.c., nel momento in cui sancisce lo scioglimento per mutuo consenso della disciplina contrattuale, implicitamente postula l'identità dei contraenti [107]. Inoltre, i negoziati non sempre esprimono le stesse istanze regolative né attuano il medesimo assetto di interessi [108], presupposti invece necessari perché possa trovare applicazione il criterio civilistico della prevalenza dell'ultima pattuizione [109], senza contare le riserve che si possono manifestare nei confronti di tale orientamento a proposito dei lavoratori dissenzienti [110].

Così, la tesi della prevalenza dell'ultima pattuizione pare persuasiva nell'ipotesi di successione di contratti collettivi aventi oggetto coincidente e che siano stati stipulati tra le medesime parti, le quali intendono, in tal modo, modificare la disciplina precedente. Tale effetto si realizza, infatti, solo nel caso di successione cronologica di contratti collettivi dello stesso livello, in quanto, se non si pervenisse all'effetto sostitutivo globale, nelle ipotesi di successione nel tempo di normative contrattuali di identica natura [111] si finirebbe per introdurre "*un elemento logicamente e concettualmente del tutto estraneo*" [112].

---

[105] Cfr. G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 637.

[106] V. Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, in *D&L Riv. critica dir. lav.*, 2007, 4, 1021; Trib. Milano 9 settembre 2008, in *Orient. giur. lav.*, 2009, 40; Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, in *Giust. civ. Mass.*, 2010, 5, 771; Cass. 15 settembre 2014, n. 19396, in *Lav. giur.*, 2015, 91. V., in particolare, Cass. 26 gennaio 2009, n. 1832, in *Giur. it. Rep.*, 2009, secondo la quale: "*dalla successione tra contratti, pure di diverso livello, può conseguire un trattamento economico meno favorevole di quello goduto in precedenza, poiché le disposizioni non si incorporano nei rapporti individuali, dando luogo a diritti quesiti sottratti al potere dispositivo, ma operano dall'esterno, così che le precedenti clausole non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole, che riguarda il nesso tra il contratto collettivo e individuale*".

[107] Cfr. V. Maio, *Concorso e conflitti di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili*, cit., 585.

[108] Cfr. G. Perone, *Diritto sindacale tra essere e dover essere*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 7.

[109] Cfr. M. D'Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *Studi in onore di M. Condorelli*, Giuffrè, Milano, 1988, 319 ss.

[110] Cfr. P. Pizzuti, *Contratto aziendale e dissenso individuale*, in *DRI*, 2019, n. 2, 567 e ss.

[111] Cfr. A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 463.

[112] Così B. Caruso, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una "svolta" tra continuità*

10. *La tesi della legittima coesistenza di entrambi i contratti collettivi di diverso livello*

Quando il soddisfacimento dell'interesse di una parte rende impossibile la realizzazione di quello dell'altra risulta necessario stabilire quale ragione debba prevalere e nessuno degli sforzi compiuti dalla dottrina e dalla giurisprudenza fino ad ora pare essere idoneo a rispondere in via definitiva a tale quesito. È un problema che non può essere trascurato e l'interprete dovrà stabilire come comporlo, scegliendo quale contraente soddisfare e a quale far sopportare le conseguenze dell'inadempimento [113].

Una recente tesi dottrinale [114] ha ipotizzato di risolvere il problema del conflitto richiamando le regole intersindacali ove i contratti collettivi si inseriscano in un sistema contrattuale e, ove ciò non avvenga (o perché tale sistema non esiste oppure perché, pur esistendo, non è dotato di sufficiente autorevolezza per imporre il rispetto delle proprie regole sanzionando le eventuali organizzazioni dissenzienti), ha ritenuto che si debbano richiamare, come unico criterio possibile, le modalità con le quali il diritto comune [115] risolve i conflitti tra i diritti derivanti da contratti incompatibili.

Secondo tale tesi esiste un'unica soluzione in grado di risolvere i conflitti tra diritti che discendono da contratti incompatibili e cioè riconoscere entrambe le stipulazioni come legittime e rimettere alle parti dei due contratti di decidere a favore di chi adempiere e verso chi, al contrario, trasgredire, con l'esito, in quest'ultima ipotesi, di soggiacere anche alle relative conseguenze dell'inadempimento [116].

La tesi richiama i principi di diritto comune, in virtù dei quali è legittimo stipulare ed eseguire un secondo contratto, anche ove quest'ultimo sia incompatibile con un contratto previgente. Ciò comporta unicamente la

---

e rottura con il passato, in *Foro it.*, 1987, vol. 2, 513. Cfr., inoltre, G. Ardau, *Il contratto collettivo d'impresa può legittimamente modificare anche* in pejus *l'anteriore contratto nazionale*, in *Giur. it.*, 1982, 231.

[113] Cfr. F. Galgano, *Degli effetti del contratto, della rappresentanza, del contratto per persona da nominare (art. 1372-1405)*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del Codice civile*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1993, 15.

[114] Cfr. V. Maio, *Struttura e articolazione della contrattazione collettiva*, cit., 174-175.

[115] Cfr. U. Natoli, *Conflitto di diritti*, in *Noviss. Dig. It.*, IV, Torino, 1957, 73 e ss.; A. Magazzù, *Contratto e conflitto di diritti soggettivi*, in *Enc. dir.*, VIII, Milano, 1961, 671 e ss.

[116] Cfr. F. Galgano, *Degli effetti del contratto, della rappresentanza, del contratto per persona da nominare (art. 1372-1405)*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del cod. civ.*, cit., 154; P. Cecchi, *I conflitti tra più aventi causa*, in P. Cendon (a cura di), *I contratti in generale*, VIII, Utet, Torino, 2000, 597 e ss.

responsabilità per inadempimento da parte del contraente che ha violato gli accordi precedenti nei confronti dell'altro e dei suoi aventi diritto, che siano stati pregiudicati da una duplice e contrastante stipulazione, spettando alle parti del contratto di decidere nei confronti di chi adempiere e nei confronti di chi risultare inadempiente esponendosi alle relative conseguenze [117].

Secondo tale orientamento, quindi, il giudice riconoscerà la validità di entrambi i contratti collettivi, accogliendo la domanda proposta dal lavoratore o dal datore di lavoro a seconda dei casi ed applicando, quindi, il relativo contratto richiesto, fatta salva la possibilità per la parte che deciderà di non dare esecuzione all'altro contratto, ritenuto sfavorevole, di rendersi inadempiente.

Se si guarda dal lato dell'azienda, essa si trova nella situazione di dover scegliere quale dei due contratti applicare e ove la scelta ricada sul contratto collettivo complessivamente più favorevole ai lavoratori sarà accolta positivamente dalla controparte sindacale, mentre la esporrà ad un possibile inadempimento ed alle conseguenze da esso derivanti nell'ipotesi in cui essa decida di applicare il contratto a sé più favorevole.

Se, poi, la prospettiva muta, ossia se si guarda la questione dal versante non aziendale, saranno la controparte sindacale e i lavoratori a scegliere se applicare o meno, tra i due contratti, quello che prevede condizioni contrattuali peggiorative, ad esempio in termini di trattamenti economici o di flessibilità, parimenti esponendosi a profili di responsabilità per totale o parziale inadempimento degli obblighi che sono stati assunti liberamente e volontariamente.

Tale tesi lascia però insoddisfatti, in quanto non solo non risolve il problema della soluzione del conflitto, ma accetta di trattarlo come una questione che non possa essere risolta in termini univoci, in quanto riconosce la prevalenza delle ragioni della parte che di volta in volta abbia deciso di ricorrere al giudice per chiedergli di decidere quale contratto applicare.

Si aprono esiti di evidente sismicità per la contraddittorietà inevitabile delle soluzioni emergenti nei casi concreti, mentre il problema prospettato deve al contrario essere risolto ricorrendo ad un criterio di carattere generale che guidi l'interpretazione del giudice nei casi dubbi.

---

[117] Cfr. F. Galgano, *Degli effetti del contratto, della rappresentanza, del contratto per persona da nominare (art. 1372-1405)*, in V. Scialoja, G. Branca, *Commentario Cod. Civ.*, Bologna-Roma, 1993, 154.

11. *La teoria dell'incorporazione e del limite dei diritti quesiti*

Si nega che possa trovare applicazione al rapporto tra contratti collettivi di diverso livello la tesi [118] secondo la quale, muovendo dall'art. 2077 c.c. nella parte in cui la disposizione stabilisce che "*i contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo*", aveva ipotizzato l'applicazione alla successione dei contratti nel tempo della teoria dell'incorporazione sviluppata nell'ambito dell'ordinamento tedesco.

Secondo tale impostazione le clausole del contratto collettivo producevano effetti diretti sul rapporto di lavoro per il tramite del contratto individuale, il quale, richiamando il contratto di categoria, ne incorporava il contenuto. Ciò comportava che ogni clausola difforme dal contenuto della fonte integrata risultasse invalida in virtù di un nesso di necessaria consequenzialità tra meccanismo di inserzione automatica ed invalidazione della previsione in contrasto. Così, ad esempio, nell'ipotesi di stipulazione aziendale successiva *in peius* il lavoratore poteva rivendicare l'applicazione in suo favore della clausola collettiva precedente secondo una sorta di principio di ultrattività [119].

Già tra gli anni settanta e ottanta la teoria dell'incorporazione era stata oggetto di critiche da parte della dottrina [120], la quale, nel respingerne l'operatività, aveva sostenuto al contrario la natura di fonte eteronoma del contratto collettivo.

Tale posizione è stata avallata anche dalla giurisprudenza [121], la quale

---

[118] Cfr. E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Giappichelli, Torino, 2021, 316.

[119] V. Cass. 24 ottobre 1995, n. 11052, in *Notiz. giur. lav*., 1996, 218; Cass. 18 dicembre 1998, n. 12716, in *Notiz. giur. lav*., 1996, 218, con nota di C. CORSINOVI, *Successione di contratti collettivi e disciplina peggiorativa dei termini di comporto*; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1298, in *Giust. civ. Mass*., 2000, 249; Cass. 24 agosto 2004, n. 16691, in *Riv. it. dir. lav*., 2005, II, 326, con nota di S. BELLAMUT, *Sull'ammissibilità e l'efficacia delle transazioni collettive*.

[120] Cfr. M. GRANDI, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 52. Cfr., inoltre, G. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, cit., 30; M.V. BALLESTRERO, *La fortuna di "Teorie e ideologie nel diritto sindacale"*, in S. CASTIGLIONE (a cura di), *L'opera di Giovanni Tarello, nella cultura giuridica contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 1989, 397.

[121] V. Cass. 28 novembre 1992, n. 12751, in *Giust. civ. Mass.*, 1992, fasc. 11; Cass. 24 ottobre 1995, n. 11052, in *Notiz. giur. lav.*, 1996, 218; Trib. Torino 21 febbraio 1996, in *Giur. Piem.*, 1997, 40; Cass. 18 dicembre 1998, n. 12716, in *Giust. civ. Mass.*, 1998, 2623; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1298, *ibidem*, 2498; Trib. Milano 9 febbraio 2000, in *Lav. giur.*, 2000, 675; Trib. Brescia 5 ottobre 2001, *ibidem*, 2002, 665; Cass. 24 agosto 2004, n. 16691, in *Giust. civ. Mass.*, 2004, 7-8.

esclude che il lavoratore possa mantenere definitivamente acquisito al proprio patrimonio un diritto derivante da una previsione collettiva che non esiste più perché caducata e sostituita da altra successiva. Secondo questo orientamento le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, dando luogo a diritti quesiti sottratti al potere dispositivo delle organizzazioni sindacali [122], ma "*operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale*" [123].

Il rifiuto della teoria dell'incorporazione si fonda sull'idea [124] che, ragionando diversamente, l'autonomia collettiva verrebbe condannata "ad un moto perennemente ascensionale" [125]. In realtà, specie in periodi di crisi, la contrattazione collettiva deve sapersi adattare alle contingenze socio-economiche, il che significa che talvolta, ricorrendo ad un sistema di compensazione, per mantenere i livelli occupazionali può essere necessario l'arretramento su alcuni istituti, mentre l'incorporazione renderebbe intangibile il trattamento migliorativo del precedente contratto collettivo.

12. *Il criterio di specialità: critiche alla tesi e rinvio*

All'inizio degli anni ottanta autorevole dottrina [126] era convinta che il conflitto tra contratti collettivi di diverso livello andasse inquadrato in termini di rapporto tra disciplina generale e disciplina speciale e la tesi aveva ricevuto il conforto anche di qualche pronuncia della giurisprudenza [127].

---

[122] Cfr. G. Ferraro, *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, I, 280.

[123] Tale orientamento è stato ribadito anche di recente, v. Cass. 19 giugno 2014, n. 13960, in *Giur. it. Rep.*, 2014.

[124] Cfr. A. Di Marcantonio, *Appunti di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1958, 322 e ss.; G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema *Il contratto collettivo di lavoro*, Pescara-Teramo, 1-4 giugno 1967, Giuffrè, Milano, 1968, 35 e ss.; A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 470. Cfr., inoltre, M.G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 528.

[125] Cfr. F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro. 1. Diritto sindacale*, Utet Giuridica, Torino, 2023, 275.

[126] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 45 e ss.

[127] V. Trib. Venezia 30 giugno 1984, in *Foro it.*, 1984, I, 1547; Pret. Firenze 8 febbraio 1985, in *Foro it.*, 1985, I, 1541; Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Not. giur. lav.*, 1986, 569 e ss.; Cass. 19 febbraio 1988, n. 1759, in *Giust. civ. Mass.*, 1988, 2; Cass. 24 febbraio 1990, n. 1403, *ibidem*,

L'orientamento ricordato, partendo da un dato empirico, rilevava come di frequente la coesistenza di contratti di categoria e di contratti aziendali si ponesse in termini di relazione tra discipline generali e discipline speciali e che il conflitto tra precetti antinomici di medesima intensità giuridica potesse essere risolto facendo uso di un criterio dotato di razionalità, la specialità appunto.

La tesi citata fondava le proprie radici in una trattazione ancora precedente, secondo la quale in virtù del principio di specialità sarebbe possibile, a fronte di una concorrenza tra comando di genere e comando di specie [128], conservare il comando negoziale specializzato [129]. In queste ipotesi la situazione riceverebbe una regolamentazione particolare che si sottrae alla norma di carattere generale, la quale continua ad esplicare i propri effetti nelle situazioni non regolate dalla previsione speciale.

Si tratta di una tesi che è stata, tuttavia, criticata in dottrina [130], la quale, ad esempio, ha ritenuto che tale criterio presupponga che entrambi i contratti promanino dalla stessa autorità, ossia dalla stessa struttura o organismo sindacale che ha emanato il regolamento di carattere generale. Dal momento che in ipotesi di successione di contratti di diverso livello ciò può anche non avvenire l'orientamento citato ha escluso che la problematica potesse essere risolta facendo applicazione del criterio di specialità.

In realtà, tale criterio non richieda l'identità del soggetto da cui le due previsioni promanano. Il principio invocato richiede solo l'omogeneità delle norme e cioè che esse siano prodotte da uno stesso tipo di atto, non una coincidenza di soggetti. Il nostro sistema contrattual-collettivo è, del resto, caratterizzato da una molteplicità di soggetti e tale dato concorre a determinare il carattere principale dell'attuale pluralismo contrattuale.

La contrattazione di categoria e quella decentrata costituiscono uno stesso tipo di negozio, che promana, però, oltre che a livelli collegati ad un differente assetto distributivo delle competenze negoziali, da soggetti diversi tra loro. Pertanto, l'obiezione formulata appare destituita di fondamento, in quanto affermare la legittimità dei processi di specializzazione delle clausole

---

1990, n. 267; Trib. Roma 21 febbraio 1990, in *Foro it.*, 1990, I, 2961; Pret. Benevento 5 novembre 1991, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 544; Cass. 3 aprile 1996, n. 3092, in *Mass. giur. lav.*, 1996, 43; Cass. 3 febbraio 1996, n. 931, *ibidem*, 1996, 330.

[128] Cfr. M. Talamanca, *Lo schema "genus-species" nelle sistematiche dei giuristi romani*, in *Colloquio italo-francese. La filosofia greca e il diritto romano*, Roma 14-17 aprile 1973, II, Accademia Nazionale dei Lincei, Roma, 1977.

[129] Cfr. F. Carnelutti, *Teoria generale del diritto*, in *Foro it.*, 1951, 80.

[130] Cfr. G. Suppiej, *Intervento*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 92.

del contratto di categoria solo quando il contratto decentrato venga posto in essere dagli stessi organismi negoziali categoriali o da questi espressamente autorizzati si tradurrebbe in un illegittimo irrigidimento del sistema, peraltro non corrispondente all'assetto della contrattazione collettiva nell'esperienza concreta [131].

Oggi, infatti, il dato che connota la contrattazione collettiva è il pluralismo conflittuale dei gruppi [132], il quale genera e fa coesistere tra loro distinte manifestazioni di volontà collettive, imputabili a soggetti differenti, dal momento che i gruppi organizzati sono frammentati e portatori di diversi interessi.

Benché si tratti di un criterio oggi in disuso, si ritiene che il criterio di specialità rappresenti l'unico rimedio esperibile per dirimere realmente il conflitto tra i diversi livelli di contrattazione collettiva, così come meglio emergerà nella parte conclusiva del presente studio (v. *infra*, Cap. 4).

13. *La tendenza della giurisprudenza a preferire il criterio della volontà delle parti*

Invocato già a partire da metà degli anni ottanta e oggi orientamento costante in giurisprudenza, *in primis* in seno alla Suprema Corte, è il criterio dell'autonomia e della volontà delle parti sociali, individuabile, di volta in volta, nel rispetto del principio dell'autonomia privata collettiva [133], secondo un approccio sostanzialmente casistico che porta a declinare l'effettiva interpretazione della volontà delle parti in diverse varianti, tanto da far ritenere tutt'altro che consolidata la giurisprudenza sul punto [134].

Secondo un approccio di tipo statico [135], con ciò intendendosi una prospettiva che isola il contratto dal contesto di riferimento in cui si inserisce e

---

[131] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 129-131.

[132] Cfr. U. Carabelli, *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, Napoli, 1986, 41; G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva, legittimazione, efficacia, dissenso*, Giuffrè, Milano, 1994.

[133] V. Cass. 17 maggio 1985, n. 3047 e Cass. 5 marzo 1986, n. 1445, in *Foro it.*, 1987, 513 e ss.

[134] Cfr. C. Zoli, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, in M. Persiani (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, I, F. Carinci, M. Persiani (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2010, 521. Cfr., inoltre, E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, Milano, 2000, 48 e ss.

[135] La definizione è di M. Falsone, *La ricerca della volontà delle parti in caso di conflitto fra contratti collettivi di diverso livello: un approccio da approfondire o un* cul-de-sac*?*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, 2, 446 e ss.

in cui viene applicata la norma contestata, in ambito intersindacale le volontà a qualunque livello si collocano tutte sullo stesso piano e tra i livelli di contrattazione non è configurabile "*una gerarchia di qualità e valore dell'autonomia stessa ma solo* (…) *limiti di efficacia territoriale che ciascuna manifestazione di autonomia si dà nel proprio ambito*" [136]. Pertanto, anche nell'ipotesi di un eventuale divieto da parte del contratto nazionale al contratto aziendale di occuparsi di determinate materie ciò "*non può automaticamente comportare la inefficacia di una diversa regolamentazione successivamente adottata dal contratto collettivo incompetente*" [137].

Se le manifestazioni di autonomia contrattuale poste in essere a qualunque livello si collocano sullo stesso piano, le pronunce che hanno valorizzato il criterio della volontà delle parti in un'accezione statica hanno riconosciuto preferenza al contratto formatosi per ultimo, realizzando un risultato finale non dissimile da quello prodotto dall'applicazione del criterio cronologico. Emblematica di questo orientamento è stata una pronuncia di merito [138] in cui l'interprete ha disatteso la richiesta di talune lavoratrici che domandavano la retribuzione della "pausa pasto" prevista dal contratto nazionale per le donne e i minori, invece non contemplata dal contratto aziendale sopravvenuto.

Il ragionamento posto a fondamento di tale orientamento presuppone che l'autonomia collettiva, per sua natura, non possa vincolare le sue successive manifestazioni contrattuali, il che renderebbe irrilevante un'ulteriore indagine sul contesto di riferimento in cui la norma negoziale messa in discussione viene applicata [139].

Tale impostazione, tuttavia, non sembra corretta in quanto, interpretando il criterio della volontà delle parti in modo statico, si tralascia di considerare il contesto in cui la norma negoziale si inserisce, mentre questo è un dato che deve rilevare ove davvero si voglia valorizzare la volontà delle parti stipulanti al fine di indagarne la reale intenzione.

Si è fatta così strada un'altra variante interpretativa, che fa leva su una visione meno statica e isolante [140], secondo la quale la volontà delle parti si può ricavare coordinando tra loro "*le varie disposizioni della contrattazione*

---

[136] V. App. Milano 4 marzo 2003, cit., 511.

[137] V. Cass. 18 giugno 2003, n. 9784, in *Rep. Foro it*., 2003, voce *Lavoro (contratto)*, n. 35.

[138] V. App. Milano 4 marzo 2003, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 511.

[139] V. Cass. 18 giugno 2003, n. 9784, in *Rep. Foro it.*, 2003, voce *Lavoro (contratto)*, n. 35.

[140] Cfr. M. Falsone, *La ricerca della volontà delle parti in caso di conflitto fra contratti collettivi di diverso livello: un approccio da approfondire o un* cul-de-sac*?*, cit., 446 e ss.

collettiva" [141]. Ciò consentirebbe a queste ultime di disporre dei trattamenti previsti dalla pregressa contrattazione collettiva, sia modificandola in senso peggiorativo, sia attribuendo prevalenza ad una clausola contrattuale, la quale potrebbe essere nazionale, aziendale o territoriale, sia ancora "*con possibile concorrenza delle due discipline*" [142].

Questa lettura ammette che l'autonomia collettiva possa limitare le proprie future manifestazioni contrattuali, ma richiede a tal fine disposizioni negoziali esplicite finalizzate a regolare il conflitto [143].

La terza variante espressa dalla giurisprudenza in tema di criterio della volontà ritiene che nel rapporto tra contratti collettivi di diverso livello gli eventuali contrasti vadano risolti con il ricorso al principio dell'autonomia che compete ai diversi sindacati, con l'unico limite dell'eventuale presenza di clausole di organizzazione dell'attività (quali i rinvii negoziali e la determinazione delle competenze soggettive e oggettive) e di previsioni di coordinamento funzionale che le associazioni stabiliscono tra i vari ambiti contrattuali, deducibili da statuti o da altri atti comunque idonei a vincolare la libertà dei soggetti stipulanti [144].

Se si segue tale prospettiva devono essere valorizzati anche gli elementi del contesto negoziale, che si possono ricavare dall'analisi dei rapporti intersindacali, ossia rispettivamente dai rapporti associativi che caratterizzano gli agenti contrattuali coinvolti e dai collegamenti negoziali che connotano le clausole che hanno ad oggetto il singolo istituto o lo specifico caso o, ancora, dalle regole che governano le relazioni intersindacali.

Quest'ultima lettura rappresenta una posizione avanzata sotto il profilo del dialogo interordinamentale, in quanto riconosce la potenziale derogabilità di qualunque disposizione collettiva preesistente e ammette che l'autonomia collettiva possa auto-limitarsi.

Nelle pronunce giurisprudenziali emerge come i giudici prendano in considerazione gli specifici rapporti intersindacali, ritenendo che in essi si

---

[141] V. Cass. 15 settembre 2014, n. 19396, in *Lav. giur.*, 2015, 1, 91. V., inoltre, Cass. 19 marzo 1987, n. 4758, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, 107; Cass. 9 febbraio 1989, n. 813, in *Notiz. giur. lav.*, 1989, 105.

[142] V. Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, in *Mass. giust. civ.*, 2010, 5, 771; Cass. 15 settembre 2014, n. 19396, in *Lav. giur.*, 2015, 1, 91.

[143] V. Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, in *Notiz. giur. lav.*, 2008, 1, 1.

[144] V. Cass. 5 marzo 1986, n. 1445 e Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Foro it.*, 1987, I, 512. V., inoltre, Cass. 17 maggio 1985, n. 3047, in *Riv. giur. lav.*, 1985, II, 508; Cass. 5 marzo 1986, n. 1445, in *Foro it.*, 1987, I, 512; Cass. 19 marzo 1987, n. 4758, cit., 107; Cass. 4 febbraio 1988, n. 1147, in *Notiz. giur. lav.*, 1988, 733; Cass. 15 dicembre 2016, n. 25919, in *Giur. it. Rep.*, 2016.

trovi "*un orientamento sufficientemente univoco, facendo ricorso ai principi generali civilistici sulla autonomia negoziale e a quelli di diritto sindacale circa l'organizzazione sindacale e i rapporti fra contratti collettivi di diverso livello*" [145].

Il filo del ragionamento seguito dalla giurisprudenza ha come premessa l'autonomia negoziale tra contratto nazionale e aziendale, secondo cui entrambe le discipline, essendo espressione dell'autonomia privata, si connotano di fatti costitutivi ed estintivi che non interagiscono tra loro "*rispondendo ciascuna disciplina a regole proprie in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale*" [146].

La giurisprudenza ha spiegato che la relazione tra il contratto nazionale e quello aziendale si caratterizza in ragione di una reciproca autonomia (e di un diverso ambito applicativo), di cui si trova riscontro nel mondo sindacale in "*vari accordi, volti a individuare due livelli, con competenze separate e predeterminate, ma coordinate*" [147].

Tale orientamento [148] ritiene, infatti, che per la risoluzione del conflitto si debba tenere conto del "*coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante*" [149], non potendosi prescindere dal "*collegamento funzionale*" che le associazioni sindacali pongono, mediante statuti o altri idonei atti di limitazione, fra i vari gradi o livelli della struttura organizzativa e della corrispondente attività [150].

La Suprema Corte ha ritenuto che le antinomie tra le previsioni contrattuali concorrenti non andassero risolte applicando i criteri della gerarchia e della specialità, bensì valorizzando il criterio della reale volontà [151], la quale

---

[145] V. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Foro it.*, 1987, I, 510.

[146] V. Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, cit., 77.

[147] V. Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, in *Guida dir.*, 2007, 42, 77; in *Notiz. giur. lav.*, 2008, 1, 1; in *Orient. giur. lav.*, 2007, I, 679; in *Mass. giur. lav.*, 2008, 118; in *Lav. prev. oggi*, 2008, 356.

[148] V. Cass. 26 maggio 2008, n. 13544, in *Orient. giur. lav.*, 2009, 40; e in *Giust. civ. Mass.*, 2008, 5, 807.

[149] V. Cass. 4 aprile 1997, n. 2955, in *Notiz. giur. lav.*, 1997, 344; Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, in *Giust. civ. Mass.*, 2010, 5, 771. *Contra*, Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, 617, con nota di F. Bano, *Alcuni problemi in materia di accordi collettivi aziendali*; Trib. Milano 9 settembre 2008, in *Orient. giur. lav.*, 2008, 517.

[150] V. Cass. 4 luglio 2018, n. 17421, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, 979, con nota di F. Fusco, *I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Problemi aperti*; e *ibidem*, 2019, II, 133. V., inoltre, Cass. 26 maggio 2008, n. 13544, in *Orient. giur. lav.*, 2009, 40.

[151] Sulle difficoltà derivanti dall'individuazione della volontà delle parti cfr. B. Caruso,

è desumibile dal coordinamento delle varie disposizioni di pari dignità [152]. Ciò significa che è dal coordinamento della contrattazione nazionale per mezzo degli accordi interconfederali, quali atti che governano i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione, che emerge l'effettiva volontà delle parti stipulanti avente lo scopo di dirimere i contrasti tra essi [153].

Senonché le regole dei sistemi intersindacali recano il limite della loro efficacia meramente obbligatoria, la quale non consente di incidere in termini di validità sulle clausole negoziali che si pongono in contrasto con le diverse regole di funzionamento, il che determinerebbe, a detta di una parte della dottrina, un vero e proprio *cul-de-sac* [154].

Secondo tale tesi il limite evidenziato parrebbe invalicabile, nonostante si possano registrare talune pronunce che sono giunte ad affermare, da un lato, che "*un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale per la disciplina di dettaglio di un istituto già stabilito nei suoi caratteri essenziali*" [155] e, dall'altro, che "*esistendo una naturale forma di sovraordinazione delle organizzazioni nazionali su quelle locali – si pone comunque una esigenza di raccordo e di coesione dei diversi livelli di contrattazione sindacale, che formano nell'insieme l'ordinamento sindacale*" [156].

La prima obiezione contro le pronunce di questo tipo è che le stesse sono state rese in casi in cui gli agenti contrattuali erano associati tra loro, casistica che non esaurisce le ipotesi che possono generare conflitto tra i diversi livelli contrattuali. A ciò, poi, è da aggiungere l'altra critica, che si basa sul fatto che la conclusione cui tali sentenze sono giunte non è stata quella di stabilire che, in ipotesi di conflitto tra diversi livelli contrattuali, si applichi il criterio della volontà delle parti, quanto quella di tutelare i diritti quesiti dei lavoratori derivanti da una previsione del contratto nazionale.

Con riferimento al tema dei diritti quesiti, ove la giurisprudenza afferma

---

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

[152] V. Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300, in *Notiz. giur. lav.*, 2001, 144. V., inoltre, Cass. 12 aprile 2023, n. 9668, in *Giust. civ. Mass.*, 2023.

[153] Cfr. M. De Luca, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro: dall'autonomia collettiva la configurabilità e la risoluzione del contrasto*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2024, 3, 645 e ss.

[154] Cfr. M. Falsone, *La ricerca della volontà delle parti in caso di conflitto fra contratti collettivi di diverso livello: un approccio da approfondire o un* cul-de-sac*?*, cit., 446 e ss.

[155] V. Trib. Pordenone 13 ottobre 2015, in *DeJure.*

[156] V. Cass. 17 novembre 2003, n. 17377, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 489.

che "*il contratto collettivo aziendale non può privare il lavoratore di un diritto già maturato per effetto del contratto collettivo nazionale, vale a dire dei diritti acquisiti in base alla contrattazione collettiva e per una prestazione già svolta*" [157], non si risolve il problema del conflitto, bensì ci si limita solo ad affermare l'intangibilità da parte della contrattazione collettiva delle clausole che incidono su situazioni esaurite del rapporto di lavoro in virtù delle quali il lavoratore ha acquisito dei diritti, con l'esclusione di modificazioni *in pejus*.

Quindi, anche ricorrere al criterio della volontà delle parti non pare risolutivo del problema del conflitto tra i diversi livelli di contrattazione collettiva.

14. *Le problematiche tutt'ora aperte*

Il richiamo all'autonomia e alla reale volontà delle parti ad opera della giurisprudenza non pare risolvere la diatriba sul conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, anche se ha il merito di valorizzare l'ordinamento intersindacale, dal momento che sulla scorta di tale orientamento la ricerca del criterio di soluzione dei conflitti viene effettuata all'interno delle relazioni intersindacali. Si tratta, infatti, di un'impostazione basata sul convincimento che all'interno del sistema di relazioni sindacali sia sempre presente un "*criterio di unità e razionalità del sistema negoziale complessivo* (…) *il che equivale anche a riconoscere* (…) *un ordinamento completo e autosufficiente*" [158].

Un aspetto positivo di questo indirizzo è, pertanto, di aver proposto un criterio di soluzione del conflitto che attinge dalle regole già prodotte dal sistema di relazioni contrattuali. Tuttavia, si tratta di un'impostazione che non risolve il problema di fondo, in quanto le regole di componimento del conflitto previste dal sistema sindacale sono solo in apparenza idonee a risolvere il contrasto. Anzi, come è stato osservato in dottrina [159], tale soluzione, nel momento in cui la giurisprudenza afferma che occorre ricercare la "*reale volontà delle parti attraverso il coordinamento delle varie disposizioni di pari dignità della contrattazione nazionale e locale, con la possibilità che la nuova disciplina collettiva sia essa (nazionale o aziendale) modifichi* in pejus

[157] V. Cass. 2 aprile 2001, n. 4839, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 3. Cfr., inoltre, E. Villa, *Orientamenti della giurisprudenza in materia di premi di risultato*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 2, 443.

[158] Cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 135.

[159] Cfr. V. Maio, *Concorso e conflitti di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili*, cit., 588.

la regolamentazione precedente" [160], mostra di arrendersi alla difficoltà di fornire una soluzione al problema proposto.

Essa, infatti, nel rimettere la questione al prudente apprezzamento del giudice di merito, al quale viene affidato il compito di svolgere una complessa ricerca ermeneutica, adotta una soluzione che, oltre ad essere di compromesso, difficilmente si rivelerà soddisfacente.

Una prima ed immediata spiegazione di un siffatto esito negativo è da ricondurre ai limiti lessicali che spesso connotano la formulazione stessa dei testi. Ad esempio, come si legge in alcune sentenze, "*il linguaggio delle cosiddette relazioni industriali, non* (è) *coincidente con quello comune, così che occorre ricostruire la volontà*" [161]. Anche se esistono delle regole all'interno degli accordi interconfederali, esse sono suscettibili di essere interpretate in modo diverso, a causa delle molteplici sfumature che il lessico utilizzato mostra e questo complica l'esito finale.

Inoltre, spesso il conflitto tra i diversi livelli di contrattazione collettiva nasce dalla violazione degli accordi formalizzati all'interno dello stesso sistema di relazioni sindacali, ossia degli unici elementi che vorrebbero regolare le relazioni tra i contratti collettivi, trattandosi di norme che sono volte ad eliminare le eventuali incompatibilità. Come è stato osservato in dottrina [162], infatti, se veramente c'è conflitto tra contratti collettivi a diverso ambito applicativo esso "nasce proprio per la violazione degli unici espliciti e formalizzati elementi che, nel sistema contrattuale, vorrebbero governare le relazioni tra contratti collettivi".

L'orientamento della giurisprudenza maggioritaria volto ad invocare il criterio della volontà quale soluzione al conflitto determina, quindi, un paradosso (se non addirittura un curioso *ysteron proteron*), in quanto si richiederebbe ai giudici di merito chiamati a risolvere il contrasto di farlo alla luce di elementi impliciti, informali e di opinabile portata giuridica, ricavati dal sistema contrattuale che, di per sé, si dimostra essere contraddittorio. E la soluzione non è superabile neppure ragionando come ha fatto altra dottrina [163], ritenendo che si possa parlare di conflitto solo ove nell'ordinamento

---

[160] V. Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300, in *Notiz. giur. lav.*, 2001, 144. V., inoltre, Cass. 2 aprile 2001, n. 4839, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 3, con nota di C. Mancini, *Sui limiti dell'efficacia del contratto aziendale che deroga in peggio rispetto al contratto nazionale*; Cass. 23 aprile 1999, n. 4069, in *Mass. giur. lav.*, 1999, 717.

[161] V. Cass. 23 maggio 2013, n. 12728, in *Giur. it. Rep.*, 2013.

[162] Cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 354.

[163] Cfr. V. Maio, *Concorso e conflitti di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 575.

intersindacale manchino delle regole di coordinamento delle relazioni tra i contratti collettivi, ricadendosi in caso contrario nell'ipotesi del concorso tra norme, per la breccia comunque aperta dalle ipotesi di mancato rispetto spontaneo delle regole.

Un'ulteriore criticità è che alle volte, nei processi negoziali collettivi, nonostante l'operazione di sintesi in un testo contrattuale, sopravvivono volontà non armonizzate, le quali concedono spazi alla riserva mentale di interpretazioni divergenti, nonché al dissenso. Tali fattori contribuiscono a rendere instabili gli equilibri di potere e a definire il conflitto solo provvisoriamente [164].

Il ragionamento fondato sul criterio della volontà delle parti, peraltro, è stato ulteriormente sviluppato in giurisprudenza, fino ad arrivare a conclusioni che lasciano perplessi nel momento in cui rimettono la questione all'ermeneutica. Criticabili, infatti, sono tutte quelle sentenze che si spingono ad affermare che "*l'interpretazione della disciplina, la quale spesso è articolata su diversi livelli, regola una materia vasta e complessa in ragione dell'interpretazione di molteplici profili e utilizza il linguaggio delle cosiddette relazioni industriali, non coincidente con quello comune, così che occorre ricostruire la volontà*" [165].

Le perplessità derivano dal fatto che non basta interpretare il contenuto dell'accordo, in quanto poi, se dall'interpretazione emerge il contrasto, sarà comunque necessario stabilire quale dei due testi si debba applicare. Il problema, quindi, resta aperto.

E del resto il giudice non può spingersi oltre, nel senso che non gli è consentito effettuare delle valutazioni in termini di opportunità della scelta a monte di una certa previsione e dell'effetto da essa derivante in termini di penalizzazione o meno dei lavoratori. Da un'analisi dell'assetto contrattuale complessivo concordato dalle parti sociali potrebbe, infatti, anche emergere che il trattamento riservato ai lavoratori sia solo apparentemente penalizzante, in quanto volto a garantire loro il trattamento migliore in ragione dello specifico contesto o del caso considerato, ma tale giudizio non può essere effettuato dal giudice, al quale è precluso fondare la propria decisione su una giustificazione di tale tenore, in quanto essa minerebbe il principio di libertà sindacale *ex* art. 39 Cost.

Si tratta di orientamenti, quindi, che non risolvono la questione dell'individuazione del criterio in base al quale stabilire la dichiarazione negoziale

---

[164] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 55.

[165] V. Cass. 23 maggio 2013, n. 12728, cit.

da applicare. Questo significa che non ci si può limitare a rimettere la questione del conflitto tra negozi all'ermeneutica, in quanto ciò rappresenta una soluzione che si basa su di un equivoco di fondo o, meglio, che legittima di fatto una mancata soluzione del problema, dal momento che il contrasto si delinea proprio dopo che l'interpretazione ha messo in evidenza una difforme volontà. Pertanto, preliminare sarà interpretare i contratti collettivi [166] e, rilevato un eventuale contrasto, subito dopo bisognerà stabilire, in forza di un criterio risolutore, quale contratto collettivo applicare, in quanto il conflitto è un aspetto successivo e conseguente all'ermeneutica [167].

Un discorso diverso, invece, si può fare nell'ipotesi di concorso tra contratti collettivi di uguale livello, in quanto in caso di regolamentazioni concorrenti le diverse regolamentazioni si integrano [168].

Più di recente, per spiegare l'imporsi del contratto aziendale, la Suprema Corte, rifacendosi al canone dell'effettiva volontà delle parti, ha affermato anche che "*il collegamento tra contratti deve essere risolto in base non già al principio della subordinazione del negozio locale a quello nazionale, né di quello cronologico, ma alla stregua dell'effettiva volontà delle parti operanti in area più vicina agli interessi disciplinati*" [169].

Tale pronuncia è emblematica di una tendenza riscontrabile in giurisprudenza secondo la quale, a fronte di un contrasto tra diversi livelli contrattuali, a prevalere deve essere il contratto collettivo aziendale o di secondo livello, ma non fornisce una spiegazione del perché debba essere quest'ultimo a prevalere [170]. Si tratta, infatti, di pronunce che, rinviando alla volontà delle parti, danno per scontato che essa sia a favore della prevalenza del contratto di secondo livello, senza fornire una giustificazione di tale conclusione, limitandosi a sancirne solo l'epilogo.

---

[166] Cfr. G. Giugni, *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, in *Riv. dir. lav.*, 1957, II, 169 e ss.

[167] Cfr. G. Santoro Passarelli, *Funzione paralegislativa, collegamento negoziale, dimensione territoriale: spunti per l'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune*, in Aa.Vv., *L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, a cura di M. Flammia, Bancaria editrice, Roma, 1999, 136 ss.; E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 314.

[168] Cfr. L. Mariucci, voce *Contrattazione collettiva*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. comm.*, Utet, Torino, 1989, IV, 172 e ss.

[169] V. Cass. 19 aprile 2006, n. 9052, in *Giur. it. Rep.*, 2006. V., inoltre, Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, 617; Cass. 19 giugno 2001, n. 8296, in *Giur. it. Rep.*, 2001; Cass. 17 novembre 2003, n. 17377, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 489; Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, in *Giur. it. Rep.*, 2007; Cass. 31 gennaio 2012, n. 1415, in *Giur. it. Rep.*, 2012; Trib. Bari 2 marzo 2016, in *Giur. it. Rep.*, 2016; Trib. Bari 2 marzo 2016, in *Giur. it. Rep.*, 2016.

[170] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 316.

Se è pur vero che sono minoritarie le decisioni di segno contrario [171], il salto logico del ragionamento, oltre a necessitare di una spiegazione che dia conto del perché prevale la contrattazione di secondo livello nell'ipotesi di conflitto, rappresenta una conclusione che è stata scossa sia da recenti e poco condivisibili provvedimenti normativi, di cui emblema è l'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011, sia da altrettanto recenti pronunce rese in seno alla Suprema Corte.

[171] V. Cass. 17 novembre 2003, n. 17377, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 489; Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576, *ivi*, 2000, II, 617.

Capitolo 3

I RAPPORTI TRA I DIVERSI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DOPO L'INTRODUZIONE LEGISLATIVA DEI CONTRATTI DI PROSSIMITÀ

Sommario: 1. L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148. – 2. Il riferimento alla deroga alla legge e ai contratti di categoria da parte dei contratti di prossimità. – 3. La deroga ai contratti di categoria non costituisce un riconoscimento legale implicito del criterio gerarchico. – 4. Il sistema a due canali delineatosi dopo l'entrata in vigore della contrattazione di prossimità. – 5. I più recenti orientamenti della Suprema Corte di Cassazione sul ruolo della contrattazione di prossimità in tema di conflitti e la necessità di una ricomposizione del contrasto.

1. *L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148*

La manovra dell'agosto del 2011, attuata con il D.L. 13 agosto 2011, n. 138, si è inserita in un contesto in cui la gestione dei rapporti tra i diversi livelli di contrattazione collettiva era stata ormai instradata, seppur con soluzioni che si mostravano differenti, a causa della convivenza tra l'ordinamento intersindacale e quello giuridico statuale [1], della "imperfetta sovrapponibilità" [2] di essi, nonché a seconda della prospettiva considerata.

Sul piano dell'ordinamento intersindacale, in cui da meno di due mesi aveva visto la luce l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 [3], emergeva

---

[1] Cfr. E. Ghera, *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 2, I, 195 e ss.

[2] Cfr. A. Tursi, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, IV, 960.

[3] Cfr. M. Miscione, *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Lav. giur.*, 2011, 655.

la scelta effettuata a livello di relazioni intersindacali di mediare tra l'importante funzione del contratto nazionale di regolazione della concorrenza tra le imprese [4] e quella di consentire a livello decentrato margini di flessibilità [5]. Sul piano degli orientamenti giurisprudenziali si erano invece consolidati il criterio dell'autonomia e della volontà delle parti.

Il dibattito "avrebbe seguito un corso lineare" [6] se il Governo di centrodestra dell'epoca, con un "colpo di coda" [7], non avesse emanato l'art. 8 [8] del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 [9].

La norma citata, inserita nel Titolo III dedicato alle "Misure a sostegno dell'occupazione", ha introdotto per la prima volta la nozione di contrattazione di prossimità.

---

[4] Cfr. V. Bavaro, *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 1, 15.

[5] Cfr. F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia «contrattazione collettiva di prossimità»*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2012, 157, 23. Sulle manovre di flessibilizzazione della disciplina del lavoro anche sotto il profilo delle norme processuali si rinvia a M. Cinelli, *Dal «Collegato 2010» alle «manovre» dell'estate 2011: quali scenari per la giustizia del lavoro?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, 559 e ss.

[6] Così E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Giappichelli, Torino, 2021, 324.

[7] Così R. Del Punta, *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148/2011, e dintorni)*, in *Lav. dir.*, 2012, n. 1, 34, secondo il quale tale precetto "*si è ingerito con la delicatezza di un elefante*" nei delicati compromessi politico-sindacali che avevano reso possibile l'Accordo di neppure due mesi prima, quasi da far sospettare che tale misura sia stata adottata anche e soprattutto "*per creare difficoltà politiche alla Cgil e proseguire sulla strada della contrattazione "separata"*".

[8] Cfr. V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 479 e ss.

[9] Cfr., tra i tanti, A. Perulli, V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, in *W.P. C.S.D.L.E.* 2011, n. 132, 1 ss.; M. Corti, *La lunga estate calda del diritto del lavoro. Dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito nella Legge n. 148 del 2011*, in M. Napoli, V. Ferrante, M. Corti, A. Occhino (a cura di), *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Vita e Pensiero, Milano, 2012, 359; P. Ichino, *Articolo 8: che ne facciamo?*, in *www.pietroichino.it*, 2011; Id., *Inchiesta sul lavoro, perché non dobbiamo avere paura di una grande riforma*, Mondadori, Milano, 2012, 208; M. Magnani, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 22; A. Vallebona, *Contrattazione in deroga*, in F. Carinci (a cura di), *Contratto in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 351; F. Santoni, *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011*, *ibidem*, 122 e ss.; A. Sartori, *L'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018: un preludio alla legge sindacale?*, in *Jus*, 2018, 3, 365 e ss.

La disposizione si colloca in un contesto di crisi economica e finanziaria in cui la Banca Centrale Europea [10], per contrastare il precipitare della crisi del debito sovrano, aveva invitato l'Italia a predisporre una manovra economica che fu messa in atto con il decreto-legge citato (noto anche come "manovra di Ferragosto" [11]). Da quanto è emerso a seguito della pubblicazione della missiva [12] inviata all'Italia dalla Banca Centrale Europea, quest'ultima non aveva imposto nessun *diktat* [13] al nostro Paese e tantomeno aveva indicato tra le misure da adottare la derogabilità delle disposizioni di legge, bensì si era limitata a chiedere una valorizzazione del livello aziendale (e non territoriale) rispetto agli altri livelli di contrattazione, suggerendo di sostenere l'Accordo Interconfederale del 2011, di cui condivideva la direzione.

Questi dati inducono a pensare, allora, che la crisi economica e il clima emergenziale abbiano rappresentato l'occasione (se non addirittura "una ponderata scelta di politica del diritto" [14]) da parte dell'allora Governo per l'attuazione di una rapida riforma che traeva origine da precedenti progetti di legge [15].

Nella rubrica il legislatore si impegna a sostenere la contrattazione di prossimità [16], tuttavia la previsione appare come una sorta di ossimoro *per*

---

[10] Cfr. C. Pisani, *Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 67 e ss.

[11] Cfr. A. Perulli, V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, cit., 1 e ss.

[12] Cfr. A. Perulli, V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, cit., 11 e ss.

[13] Cfr. M. Corti, *La lunga estate calda del diritto del lavoro. Dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito nella legge n. 148 del 2011*, cit., 59.

[14] Cfr. A. Garilli, *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni industriali*, in *WP C.S.D.L.E: "Massimo D'Antona".IT*, 2012, 139, 3.

[15] Per una ricostruzione dei precedenti progetti cfr. M. Corti, *La lunga estate calda del diritto del lavoro. Dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito nella legge n. 148 del 2011*, cit., 23 e ss. Si tratta, in particolare, dei seguenti precedenti: lo Statuto dei lavori, il d.d.l. n. 1872 a firma Giuliano Amato e Tiziano Treu del 4 dicembre 2002, il d.d.l. n. 1481 a firma Pietro Ichino del 25 marzo 2009, il d.d.l. n. 2000 a firma Paolo Nerozzi del 5 febbraio 2010, il Libro verde del 2008, il Libro bianco del 2009 e il Piano triennale per il lavoro del 2010, il d.d.l. sullo Statuto dei lavori del 2010.

[16] Cfr. M. Marazza, *La contrattazione di prossimità nell'articolo 8 della manovra 2011: i primi passi della dottrina giuslavoristica*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 41 e ss., il quale si chiedeva se la contrattazione di prossimità avrebbe contribuito a rendere più moderno il diritto del lavoro, "impattando in modo sostenibile sulla produttività del sistema economico". Cfr., anche, A. Vallebona, *Stato sociale e principio di responsabilità*, in *www.cuorecritica.it*, 15 settembre 2011.

facta concludentia [17], dal momento che l'art. 8, anziché irrobustire e favorire il sistema regolativo delle relazioni sindacali ha intrapreso misure che paiono collocarsi in direzione contraria a quanto proclamato [18].

L'art. 8 si compone di cinque commi, di cui i primi tre hanno portata generale e sono tra loro collegati, mentre gli ultimi due rispondono all'esigenza contingente di estendere l'efficacia dei contratti aziendali stipulati dalla Fiat [19] e di predeterminare il campo di applicazione del contratto di categoria del settore ferroviario per ricomprendervi gli operatori privati [20].

Il comma 1 si apre assegnando ai contratti collettivi decentrati a livello aziendale o territoriale la facoltà di "*realizzare specifiche intese*", da adottare con un criterio maggioritario che ha generato incertezze e con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati (ossia *erga omnes*) [21], finalizzate a realizzare determinati scopi [22] espressamente individuati dalla norma sulle materie del comma 2 [23]. Queste ultime, benché tassativamente

---

[17] Non a caso, nel momento in cui fu varato l'art. 8 l'opposizione approvò l'ordine del giorno 9/4612/103 che impegnava il Governo "a valutare attentamente gli effetti applicativi dell'art. 8, al fine di adottare ulteriori iniziative normative volte a rivedere quanto prima le disposizioni, coinvolgendo le parti sociali al fine di redigere una norma integralmente conferme agli indirizzo, ai contenuti e alle finalità dell'accordo del 28 giugno 2011".

[18] Cfr. F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia «contrattazione collettiva di prossimità»*, cit., 22; R. Pessi, *Ancora sull'articolo 8 della seconda manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità?*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 57 e ss.

[19] Cfr. F. Carinci (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Ipsoa, Milano, 2011, 1 e ss.; R. De Luca Tamajo, *I quattro accordi collettivi del gruppo Fiat: una prima ricognizione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 113 e ss.; Id., *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, *ibidem*, 2010, I, 797 e ss.

[20] Cfr. A. Garilli, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, cit., 4; F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 242 ss.

[21] L'art. 8, comma 1, del d.l. n. 138 del 2011 enuncia le *condiciones sine quibus non* affinché le intese abbiano efficacia generale. Cfr. M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 26, il quale evidenzia la "deviazione ortogonale" dell'art. 8 rispetto all'efficacia soggettiva del contratto collettivo cd. di diritto comune, alla luce dell'art. 1372 c.c. ed in mancanza di attuazione dell'art. 39 Cost. Osserva, per contro, F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 242, come senza efficacia generale la deroga "risulterebbe impraticabile, per l'impossibilità di realizzarla a pelle di leopardo in un'unica realtà organizzativa".

[22] Si tratta di finalità in parte già individuate dall'Accordo Interconfederale del 2011 e in parte nuove. Cfr. M. Rusciano, *Tecnica e politica nella funzione del contratto collettivo*, in *Dir. lav. merc.*, 2009, 3, 553 e ss.; A. Garilli, *Finalizzazione degli accordi di prossimità*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 3, I, 486; S. Bologna, *Il contratto aziendale in tempi di crisi*, Giappichelli, Torino, 2017.

[23] V. Corte cost. 4 ottobre 2012, n. 221, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 1, 164, con nota di M. Ferraresi,

indicate, mostrano contenuti formulati in maniera eterogenea, se non addirittura onnicomprensiva come si può rilevare con riferimento alla formula normativa della lettera *e*) ove si parla in generale di "disciplina del rapporto di lavoro".

La previsione normativa esercita un impatto dirompente [24] sul tema del rapporto tra i diversi livelli contrattuali con il successivo comma 2-*bis*, aggiunto in sede di conversione del D.L. n. 138 del 2011, con cui sancisce che, fermi restando il rispetto della Costituzione (il cui controllo espone la norma a notevoli margini di elasticità che in dottrina sono stati visti come "consegnarsi mani e piedi alla giurisprudenza" [25]), nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali, gli accordi di prossimità "*operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma secondo e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro*".

La norma ha suscitato molteplici reazioni nella discussione teorica [26], perché si è inserita "a gamba tesa" [27] nel dibattito in tema di conflitti tra contratti di diverso livello, attribuendo a quelle specifiche intese, che in conformità al comma 1 sono anche dotate di efficacia generale, capacità derogatoria dei contratti di categoria [28].

L'articolo 8, decreto legge n. 138/2011, supera il vaglio di costituzionalità ex articolo 117 della Costituzione in tema di riparto di competenze tra Stato e Regioni. Nella versione originaria della norma l'elenco delle materie non era tassativo. Si tratta, comunque, di un ampio spettro di materie inerenti all'organizzazione del lavoro ed incidenti sulla produzione, le quali fanno quindi riferimento a momenti rilevanti del rapporto di lavoro.

[24] Cfr. R. Pessi, *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva. Sull'art. 8 della manovra* bis, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, 538.

[25] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 27.

[26] Cfr. L. Lazzeroni, *Contratti collettivo di prossimità e la sua declinazione tra le fonti del diritto*, in *www.osservatoriosullefonti.it*, 2021, 3, 1009 e ss.

[27] Cfr. F. Scarpelli, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, 2011, 127, 5.

[28] Efficacia derogatoria ed efficacia soggettiva generale sono le due novità introdotte dalla norma in esame, tanto che in dottrina è parso legittimo domandarsi se il cuore della norma fosse l'abilitazione della contrattazione di prossimità a introdurre deroghe peggiorative alla legge e alla contrattazione nazionale o l'attribuzione di efficacia generale alla contrattazione aziendale o territoriale. Cfr. A. Tursi, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, IV, 958-958, secondo il quale l'aspetto prioritario dell'articolo sarebbe l'attribuzione di efficacia derogatoria, mentre l'efficacia *erga omnes* rappresenterebbe un sotto-tema, o una implicazione, della deroga *in pejus*.

La legge [29], senza spiegarne le ragioni [30], ha preso posizione su una questione tradizionalmente riservata all'autonomia collettiva [31], cioè i rapporti tra i diversi livelli contrattuali. Questa interferenza rappresenta qualcosa di inedito se si pensa che nella storia sindacale repubblicana l'atteggiamento del legislatore, fatta salva la disciplina di tutela e di promozione dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori, si è per lo più contraddistinto in termini di "*collective laissez-faire*" [32], generando un sistema costituito da poche regole e prassi "cementate da un principio di effettività e dall'unità sindacale (…) che aveva trovato un proprio equilibrio, appunto, nel segno della "autonomia"" [33].

La prospettiva illustrata risulta, invece, alterata dall'art. 8 nel momento in cui si richiede alla contrattazione di soddisfare una coerenza dei fini, nonché i requisiti di misurazione della rappresentatività e di rispettare il perimetro di efficacia fissato a livello legale.

La norma, costituendo un'alterazione dello schema tipicamente autonomo dell'ordinamento sindacale [34], è apparsa come un rovesciamento del sistema delle fonti di regolazione del diritto del lavoro [35], tanto che una parte della dottrina ha affermato che l'art. 8 rappresenterebbe "il più incisivo caso di sovrapposizione della sfera dell'eteronomia a quella dell'autonomia mai

---

[29] Cfr. M. Corti, *La lunga estate calda del diritto del lavoro. Dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito nella legge n. 148 del 2011*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 359 e ss.

[30] Cfr. R. Pessi, *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1118 e ss., secondo il quale la vicenda Fiat ha costituito l'origine del problema nella contrattazione collettiva.

[31] Cfr. G.P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 2009, 21 e ss.; A. Tursi, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, cit., 958; L. Bellardi, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva*, in M. Carrieri, T. Treu (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 2013 241 e ss. Cfr. R. Pessi, *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1118 e ss.

[32] Cfr. M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, cit., 34.

[33] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Incertezze e contraddizioni del diritto sindacale italiano: è tempo di regolamentazione legislativa*", in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, 274.

[34] Cfr. A. Olivieri, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2018, 4, 985. Cfr., inoltre, R. De Luca Tamajo, *Modelli di "auto" ed "etero" regolamentazione del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in Aa.Vv., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, 130.

[35] Cfr. V. Maio, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, Cedam, Padova, 2013, 85.

attuato dai pubblici poteri nel periodo post-costituzionale" [36], suscettibile di esaltare la "sensibilità (…) etnocentrica" [37] del giurista.

L'intervento legislativo in materia di contrattazione di prossimità si presenta non sintonico con il quadro fino a quel momento delineato in tema di rapporti tra livelli diversi di contrattazione e le motivazioni alla base di tale scelta sono apparse scarsamente intellegibili. Non si è compreso né perché il legislatore abbia inteso intervenire su una materia socialmente sensibile, quale è appunto quella sindacale, in cui spesso si fronteggiano contrapposte ideologie e opzioni politiche [38], né perché lo abbia fatto sul tema indicato, né la ragione per cui abbia trattato l'argomento in questo specifico modo [39], ossia rilasciando "una sorta di cambiale in bianco" alla contrattazione aziendale e territoriale [40].

L'art. 8 pone l'accento sulla contrattazione collettiva decentrata, attribuendo ad essa un potere di deroga che si connota in modo diverso rispetto a quanto previsto nel precedente Accordo Interconfederale del 2011 [41].

---

[36] Cfr. V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, cit., 479.

[37] Cfr. S. Sciarra, Automotive *e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2011, 345 e ss.

[38] Cfr. G. Vidiri, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 111.

[39] Cfr. A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 16 e ss., il quale ha isolato i seguenti quattro nuclei normativi della norma: l'efficacia *erga omnes* dei contratti aziendali o territoriali di prossimità; la regolamentazione da parte di questi ultimi delle materie indicate direttamente dal legislatore; la facoltà di deroga riconosciuta alla contrattazione di prossimità; l'efficacia *erga omnes* degli accordi aziendali approvati e sottoscritti prima dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

[40] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona" – IT*, 2001, 133.

[41] Cfr. M. Barbieri, *Il rapporto tra l'art. 8 e l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 461 ss.; L. Mariucci, *Un accordo e una legge contro l'accordo*, in *Lav. dir.*, 2011, 459; M. Corti, *La lunga estate calda del diritto del lavoro. Dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito nella. Legge n. 148 del 2011*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 359 ss.; S. Bellomo, *L'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011: interpretazione e costituzionalità*, in Aa.Vv., *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011*, a cura di F. Carinci, Milano, 2012, 279 e ss.; F. Liso, *L'accordo interconfederale del 2011 e la legge sulla "contrattazione collettiva di prossimità"*, in M. Carrieri, T. Treu (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 2013, 343 ss.; D. Gottardi, *Le profonde modificazioni nel sistema di relazioni industriali*, in *Quad. rass. sind.*, 2014, 159; S. Scarponi, *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 295, 2016, 3 e ss.; M.L. Picunio, *Perduranti problematiche relative agli accordi di prossimità* ex *art. 8*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 274 e ss.

Una delle questioni su cui maggiormente si è acceso il dibattito sulla contrattazione di prossimità riguarda non a caso il raccordo della norma del 2011 con il coevo frutto del consenso unanime di Cgil, Cisl e Uil, dopo lo "stallo paralizzante (…) testimoniato dal lungo tormentone Fiat" [42] cui l'accordo interconfederale aveva cercato di porre rimedio quale esempio concreto della ricomposizione della frattura politica di poco precedente [43].

L'art. 8, comma 2-*bis* [44], in modo del tutto inaspettato rispetto al consueto dibattito in tema di conflitto tra contratti collettivi di diverso livello e senza che nessuna avvisaglia in merito fosse stata anticipata dalle indicazioni del legislatore, consente invece alla contrattazione di prossimità di derogare [45] sia alla disciplina di legge, che alle previsioni contenute nei contratti di categoria [46]. In dottrina [47] tale presa di posizione ha portato a dubitare dell'opportunità di un intervento che, nonostante il riferimento contenuto nella norma citata all'Accordo Interconfederale del 2011, si pone come un'incursione legislativa che si inserisce prepotentemente sul tema della libertà sindacale, compromettendo il libero dialogo contrattuale tra i protagonisti delle relazioni industriali su "alcuni dei gangli vitali della disciplina" sindacale.

Tra le critiche si è rilevato [48], ad esempio, che la previsione del comma 2-

---

[42] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2011, 2, 210.

[43] Nel testo originario era previsto il sostegno all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Cfr. M. Napoli, *Prefazione. Tendenze nelle fonti del Diritto*, in M. Napoli, V. Ferrante, M. Corti, A. Occhino (a cura di), *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Vita e Pensiero, Milano, 2012, 5, il quale sottolinea come non fosse chiara la ragione per la quale il sostegno a un accordo interconfederale venisse inserito all'interno di una manovra finanziaria.

[44] Cfr. V. Bavaro, *Art. 8 l. n. 148/2011 e questioni giurisprudenziali sull'aziendalizzazione – A proposito di deroghe e sostituzioni del contratto nazionale*, in *Riv. giur. lav*., 2012, II, 579; A. Tursi, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind*., 2013, 4, 958; R. De Luca Tamajo, *L'art. 8 del D.L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, cit., 293.

[45] Sul tema della deroga cfr. V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 479 e ss.

[46] Cfr. V. Filì, *Contrattazione di prossimità e poteri di deroga nella Manovra di ferragosto (art. 8, d.l. n. 138/2011)*, in *Lav. giur.*, 2011, 977; A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 1, 684.

[47] Cfr. V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 4, in particolare 484 e 493.

[48] Cfr. A. Olivieri, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, cit., 1018.

bis si sarebbe spinta fino ad investire il rapporto tra i livelli della contrattazione collettiva condizionando l'agenda delle parti sociali per la quantità dei rinvii derogatori, per la qualità delle materie interessate, nonché per la sede selezionata *a priori* e in via univoca delle potenziali deroghe, in discontinuità con l'impostazione che si trae invece dai criteri interni di risoluzione del conflitto fissati a giugno 2011 e abbandonando la prospettiva verticistica e a struttura piramidale del sistema e dei diversi livelli della contrattazione collettiva.

Le critiche della dottrina[49] si sono concentrate inoltre sull'assunzione da parte dell'ordinamento statale di interessi diversi rispetto a quelli consueti di carattere generale contemplati dalla legge. In questo caso sarebbero, invece, interessi propri dell'autonomia collettiva e, quindi, di parte[50]. Tant'è che, sotto quest'ultimo aspetto, si è ipotizzato il contrasto della regola della derogabilità del contratto nazionale con l'art. 39, comma 1, Cost. da parte delle intese aziendali, avendo la legge invaso le competenze dell'autonomia collettiva[51].

Ancora, è stato criticato[52] l'impatto destabilizzante della norma sul sistema contrattuale articolato delineato nel contesto intersindacale dall'intesa raggiunta con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, che poco prima aveva segnato un momento storico per le relazioni sindacali italiane. Con l'art. 8 si assisteva ad un sovvertimento da parte della legge del criterio ordinatore su cui si basava il rinnovato funzionamento delle relazioni industriali, ossia il primato del contratto nazionale, cui spettava, secondo il modello delineato a livello intersindacale appena un paio di mesi prima, la legittimazione e la regolazione di quello aziendale.

Da un lato si è parlato[53] di illegittimità costituzionale dell'art. 8, nella parte in cui il legislatore dispone del contratto nazionale in modo diverso da

---

[49] Cfr. M. Rusciano, *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà*, 8 settembre 2011, in *www.eguaglianzaeliberta.it*, sezione *Cronache*, 1 e ss.; U. Romagnoli, *Dalla cancellazione dell'art. 8 alla ricostruzione del lavoro*, in *www.dirittisocialiecittadinanza.org*, sezione *Documenti*; F. Scarpelli, *La norma Sacconi della manovra di agosto: non si sostiene così la contrattazione aziendale*, in *nel Merito*, 9 settembre 2011, in *www.nelmerito.com*, sezione *Temi*, voce *Lavoro.*

[50] Cfr. A. Perulli, V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, in *WP C.D.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, 2011, 132, 7 e ss.

[51] Cfr. F. Scarpelli, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, 2011, 127, 1 e ss.

[52] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona" – IT*, 2001, 133.

[53] Cfr. M. Rusciano, *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà*, 8 settembre 2011, in. *www.eguaglianzaeliberta.it*, sezione *Cronache*, 1 e ss.

quanto previsto dall'art. 39, commi 2-4, Cost.[54] e dall'altro si è ritenuto[55] che l'ampliamento del raggio di azione della contrattazione aziendale minasse il dogma della regolamentazione unitaria e uguale su tutto il territorio da parte del contratto nazionale.

Le riserve che la dottrina[56] ha sollevato con riferimento all'art. 8, inoltre, hanno riguardato sia l'ampiezza dei poteri conferiti alla contrattazione collettiva, dal momento che le discipline rispetto alle quali è possibile la deroga con efficacia generalizzata sono talmente ampie da coinvolgere tutti i principali aspetti dell'organizzazione del lavoro e della produzione, sia il riferimento da parte della legge alla sola contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale, e non a quella nazionale. Si riteneva che questo dato potesse aprire la strada a una frammentazione della disciplina dei rapporti di lavoro priva di criteri, con risultati totalmente diversi anche in aziende "operanti fianco a fianco e in territori contigui"[57].

Nel riflettere in generale sull'impatto della nuova disciplina sul sistema di relazioni industriali emergeva, infine, lo scostamento tra l'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 e l'art. 1372 c.c., volto a delimitare l'efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune in mancanza di attuazione dell'art. 39 Cost., nonché rispetto al principio di effettività del sistema sindacale, in virtù del quale dalla generalizzazione di fatto degli effetti della contrattazione collettiva discende l'efficacia *ultra partes* di essa.

Nella valutazione complessiva della norma bisogna anche tenere conto del contesto sindacale in cui essa si collocava. L'Accordo Interconfederale di giugno 2011 voleva rappresentare il superamento del precedente periodo, caratterizzato dal venir meno dell'unità di azione del sindacato e da una spiccata endo-conflittualità sindacale, che aveva generato una lunga fase di contrattazione separata sfociata nella sequenza[58] di cui la vicenda di Pomigliano ha costituito solo "la punta di un *iceberg*"[59] a fronte di un più generale

---

[54] Cfr. M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39, oggi*, ora in *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Cacucci, Bari, 1999, 107 e ss.

[55] Cfr. R. Romei, *L'autonomia collettiva nella dottrina giuslavoristica: rileggendo Gaetano Vardaro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 181 e ss.

[56] Cfr. A. Perulli, V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, cit., 44.

[57] Cfr. T. Treu, *L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 3, 639.

[58] Cfr. M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, cit., 28.

[59] Cfr. C. Romeo, *Il processo di "aziendalizzazione" della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2014, 1, 500.

scricchiolio delle classiche regole su cui si fondava l'ordinamento intersindacale. In questo contesto, se la previsione citata è stata oggetto di valutazioni diverse da parte delle tre maggiori confederazioni nazionali [60], comunque le reazioni sono state tali da portare all'unanimità alla decisione di accludere in data 21 settembre 2011 nell'Accordo Interconfederale di giugno 2011 una postilla, condivisa da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, in cui i sottoscrittori, prendendo le distanze dall'intervento normativo operato dall'art. 8, hanno riaffermato l'impegno reciproco ad attenersi alle previsioni concordate a livello di relazioni industriali, esprimendo ad una voce "un pollice verso all'art. 8" [61].

2. *Il riferimento alla deroga alla legge e ai contratti di categoria da parte dei contratti di prossimità*

Il disposto letterale dell'art. 8, comma 2-*bis*, del D.L. n. 138 del 2011, convertito con modifiche dalla legge n. 148 del 2011, attribuisce alla contrattazione decentrata la facoltà di derogare alla legge e alla contrattazione di primo livello [62].

L'ordinamento statuale, con tale previsione, rovescia la suddivisione di competenze tra livelli contrattuali che ha contraddistinto l'ordinamento intersindacale a partire dal Protocollo del 23 luglio 1993 [63]. Fin da allora, infatti, il criterio interno di ripartizione delle competenze tra i diversi livelli di contrattazione non ha mai sconfessato l'idea della centralità del contratto nazionale sotto il profilo del coordinamento, seppur quest'ultimo, nei più recenti accordi interconfederali dal 2009 ad oggi, abbia ceduto molto terreno alla contrattazione decentrata sotto il profilo dei contenuti regolativi [64].

---

[60] Fu critica, ad esempio, la Cgil, tanto da promuovere uno sciopero generale, mentre risultò più favorevole la Cisl. Cfr. G. Santoni, *Articolo 8, dà più forza alla contrattazione*, in *Il diario del lavoro*, 19 settembre 2011, in *www.ildiariodellavoro.it*, sezione *Opinioni.*

[61] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 223.

[62] Cfr. G. Zilio Grandi, *Ancora sui rapporti tra contratti collettivi di diverso livello; autarchia, legge o solo passato che non passa?*, in Aa.Vv., *Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, Editoriale scientifica, Napoli, 2018, II, 1047 e ss.

[63] Cfr. G. Zilio Grandi, *Struttura della contrattazione e sistema di rapporti collettivi. Il 1993: una sorta di "anno zero"?*, in *Studi economico-giuridici* della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Cagliari, Giappichelli, Torino, 1997.

[64] Cfr. A. Tursi, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, cit., 968.

Al contempo, anche la giurisprudenza ha consolidato la tesi per cui un contratto di secondo livello può derogare ad uno di primo livello, ma sarebbe riduttivo pensare che la legge si sia limitata a rendere generale tale orientamento [65].

Per comprendere la norma sotto il profilo tecnico bisogna interpretarla nel quadro in cui si colloca. Essa affonda le proprie radici non solo nel dibattito sulla modifica del diritto del lavoro del decennio precedente [66] e nel disegno di riforma dell'11 novembre 2010, noto come Statuto dei lavori [67], ma ancor prima nel Libro Bianco sul mercato del lavoro dell'ottobre 2001 [68]. Quest'ultimo, in particolare, ipotizzava un cambiamento radicale delle tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro, assegnando alla legge il ruolo di definire i diritti fondamentali della persona nel contesto lavorativo, ossia i diritti di derivazione costituzionale o aventi fondamento in convenzioni e trattati internazionali, e di consentire ai titolari del rapporto di lavoro "in talune situazioni" di "pervenire ad una diversa definizione di interessi rispetto al modello prospettato in astratto dal legislatore" [69].

Nei progetti di riforma citati veniva identificato un nucleo di diritti universali e indispensabili di rilevanza costituzionale o comunitaria e alla contrattazione collettiva veniva attribuito il compito di modulare le previsioni nei diversi settori, nelle aziende e nei territori anche in deroga alle norme di legge.

Si trattava di una novità rispetto all'impostazione tradizionale [70] che aveva fatto ricorso all'inderogabilità in un'ottica di tutela del lavoratore [71].

---

[65] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 222.

[66] Cfr. A. Garilli, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, 2012, 139. 1 e ss.

[67] Cfr. M. Biagi, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un* tertium *genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *Lav. dir.*, 1999, 571 e ss.; M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, cit., 81.

[68] Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Giuffrè, Milano, 2003, 149 e ss. Cfr., inoltre, F. Carinci, M. Miscione (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Ipsoa, Milano, 2002, 1 e ss.

[69] Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, cit., 153.

[70] Cfr. M.V. Ballestrero, *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, I, 357; M. Napoli, *Interrogativi sull'inderogabilità*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, I, 157 e ss.

[71] Cfr. S. Simitis, *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, 97

Se l'inderogabilità non rileva nell'ambito dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, essa costituisce, infatti, l'*humus* in cui il diritto del lavoro fonda le sue radici, quale tecnica di regolamentazione particolare che segna la differenza tra il diritto del lavoro e il diritto civile [72], connotando il primo in termini di specialità rispetto al secondo. L'inderogabilità della disciplina del diritto del lavoro consente di proteggere la parte debole del rapporto dalla superiorità esercitata dalla controparte contrattuale, evitando di ricorrere all'istituto civilistico della rescissione, le cui strettoie e i cui limiti andrebbero a detrimento del lavoratore, anziché a tutelarlo [73].

In questa prospettiva di tutela del lavoratore l'inderogabilità condiziona l'autonomia privata individuale [74], secondo un modello triangolare di relazioni tra legge, autonomia collettiva e rapporto individuale di lavoro [75]. Se si ammettesse una derogabilità *tout court* a livello individuale dei contenuti provenienti dalla legge e dai contratti collettivi ciò implicherebbe una rinuncia alla specificità del diritto del lavoro [76]. Attraverso la tecnica dell'inderogabilità, invece, il contratto individuale che contiene previsioni in deroga alla legge o alla contrattazione collettiva viene conservato, ma modificato nel suo contenuto a tutela del lavoratore attraverso il riconoscimento di norme inderogabili che eliminano i prodotti difformi sostituendoli con le previsioni del precetto violato.

L'inderogabilità ha caratterizzato il diritto del lavoro fin dai suoi albori rappresentando il codice genetico stesso della materia [77]. Oggi tale dato, che

---

e ss.; C. Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2008, 353 e ss.

[72] Cfr. A. Albanese, *La norma inderogabile nel diritto civile e nel diritto del lavoro tra efficienza del mercato e tutela della persona*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, I, 165 e ss.

[73] Sul tema cfr. L. Castelvetri, *Libertà contrattuale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 2001, 1 e ss.

[74] Cfr. P. Curzio, *La parte normativa: il rapporto tra autonomia collettiva e autonomia individuale*, in R. Bortone, P. Curzio, *Il contratto collettivo*, in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, diretta da G. Giugni, Utet, Torino, 1984, 1 e ss.; U. Romagnoli, *«Collettivo» e «individuale» nel diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 2008, 207 e ss.; G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, F. Angeli, Milano, 1985, 1 e ss.

[75] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 11 e ss.

[76] Cfr. A. Occhino, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto legge n. 138 del 2011: nuove soluzioni al conflitto tra fonti*, cit., 64.

[77] Cfr. R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976, 1 e ss.; Id., *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 140, 4, 716. Cfr., inoltre, C. Cester, *La norma inderogabile; problemi e fondamenti del diritto del lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass di Modena del 18-

ha costituito l'asse portante della materia del lavoro, risulta rimeditato nel quanto e nel come di regolazione [78] quale riflesso della nuova stagione che essa sta vivendo [79], mostrando, nel confronto tra legge e contrattazione collettiva, la relatività storica del principio stesso [80]. L'evoluzione tecnologica, la ristrutturazione organizzativa della produzione, la competizione tra imprese a livello globale, la crisi economico-finanziaria e occupazionale, la necessità di definire scambi virtuosi e controllati a livello sindacale sono tutti fattori che hanno generato un'esigenza di flessibilità [81] delle regole del lavoro, la quale si è propagata in termini di rivisitazione dell'attributo dell'inderogabilità [82] e nella definizione di nuovi rapporti tra eteronomia e autonomia [83].

L'eccessiva proliferazione di norme inderogabili, che toccano tutti gli aspetti del rapporto e che disincentivano fortemente l'allocazione delle imprese, ha progressivamente costituito la principale disfunzione della tecnica citata [84]. La soluzione al problema è stata quella di consentire all'autonomia collettiva di mediare tra le diverse esigenze, ricorrendo ad un processo di decentramento normativo governato dall'alto dal legislatore.

In linea di principio tutte le norme lavoristiche sono volte a tutelare interessi di carattere generale meritevoli di tutela [85], in quanto connessi alla

---

19 aprile 2008 sul tema "*Inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti*"; P. Tullini, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, *ibidem*, ora in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2008, 3, 119; M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009, 1 e ss.

[78] Cfr. D. Comandè, *I contratti collettivi tra inderogabilità e sistema di competenze*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, 281.

[79] Cfr. M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009, 383 e ss.; G. Fontana, *Dall'inderogabilità alla ragionevolezza*, Giappichelli, Torino, 2010, 65 e ss.

[80] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, cit., 733.

[81] Cfr. M.T. Carinci, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e Flexicurity "all'italiana" a confronto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2012, 4 e ss.; V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, *ivi*, 2012, 136 e ss.

[82] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 140, 4, 716.

[83] Cfr. A. Albanese, *La norma inderogabile nel diritto civile e nel diritto del lavoro tra efficienza del mercato e tutela della persona*, cit., 165; T. Treu, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, 2002, 1 e ss.

[84] Cfr. A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali e territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 682 e ss.

[85] Cfr. M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, cit., 139.

tutela della persona del lavoratore in considerazione della debolezza socio-economica e contrattuale di quest'ultimo rispetto al datore di lavoro [86]. Ciò, tuttavia, non significa che tali regole non possano essere oggetto di attenuazione, ad esempio nel caso di contingenze economiche o politiche.

L'attribuzione dell'inderogabilità ad una norma di legge o di contrattazione collettiva è oggetto di una esplicita scelta di politica del diritto da parte del legislatore storico [87] e, quindi, dell'ordinamento e tale è anche l'attenuazione del paradigma dell'intangibilità di siffatte previsioni, sul presupposto di una diversa rilevanza degli interessi tutelati. La modifica dell'inderogabilità di una norma di tutela del lavoro può essere riconducibile ad una diversa importanza assegnata agli interessi da tutelare secondo una ponderazione che può effettuare solo il legislatore, con l'esclusione di una differente valutazione soggettiva e di parte ad opera dell'interprete.

L'inderogabilità della disciplina del lavoro [88] nei confronti del contratto individuale rappresenta l'aspetto caratteristico [89] di questo ramo del diritto, il che significa che la liberalizzazione dell'autonomia individuale a scapito dell'area dell'inderogabilità condurrebbe il diritto del lavoro all'epilogo di negare sé stesso [90], destrutturando il sistema lavoristico, dal momento che le parti del contratto non sono uguali tra loro [91]. La norma legislativa, invece,

---

[86] Cfr. R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976, 1 e ss.

[87] Cfr. V. Maio, *Contratto collettivo e norme di diritto*, Jovene, Napoli, 2008, 75 e ss. *Contra* M.G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 528.

[88] Cfr., tra i tanti, V. Simi, *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1967; A. Cessari, *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1966; R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976, 49; G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1985, 392 e ss.; C. Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2008, 360; O. Dessì, *L'indisponibilità dei diritti del lavoratore secondo l'art. 2113 c.c.*, Giappichelli, Torino, 2011, 92 e ss.; M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009, 142 e ss.; G. Centamore, *Legge e autonomia collettiva: una critica della dottrina dell'inderogabilità bilaterale*, in *Lav. dir.*, 2015, 491 e ss.; F. Di Noia, *Legge e contratto collettivo prima e dopo l'art. 8, l. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, cit., 556.

[89] Sulla tassonomia delle norme inderogabili, cfr. L. Mengoni, *Legge e autonomia collettiva*, in *Mass. giur. lav.*, 1980, 693. Cfr., più di recente, R. Voza, *L'inderogabilità come attributo genetico del diritto del lavoro. Un profilo storico*, in *Riv. giur. lav.*, 2006, I, 229; Id., *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2007, 1 e ss.

[90] Cfr. M.V. Ballestrero, *Intervento*, in Aa.Vv., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991, Giuffrè, Milano, 1994, 90.

[91] Cfr. M. Napoli, *Interrogativi sull'inderogabilità*, cit., 157 e ss.

può essere derogata dall'autonomia collettiva e tale conclusione contrassegna la trasformazione delle norme in materia di lavoro da imperative a semimperative, ossia esse restano inderogabili da parte dell'autonomia individuale, ma derogabili da un'altra fonte espressamente indicata. In altre parole, le norme di legge sono derogabili ad opera dell'autonomia collettiva ed è frequente assistere a previsioni normative in cui il legislatore attribuisce alla contrattazione collettiva di primo livello facoltà derogatoria, come è avvenuto ad esempio in tema di orario di lavoro [92].

Nel delineare un nuovo rapporto tra legge e contratto collettivo già nell'ambito del Libro Bianco del 2001 e del progetto di riforma dello Statuto dei lavori si ipotizzava il primato del contratto aziendale rispetto al nazionale, divenuto "ottuso e opprimente" [93] e si auspicava un rinnovato sistema di relazioni industriali volte al superamento dell'impostazione del Protocollo del luglio 1993, in quanto non in grado di cogliere "le specificità dei mercati del lavoro su base territoriale" e "le dinamiche della concorrenzialità all'interno dei diversi settori produttivi" nel confronto tra imprese di diverse aree geografiche [94].

All'interno di siffatto contesto si colloca l'art. 8, comma 2-*bis*, del D.L. n. 138 del 2011, con cui il legislatore consente alla contrattazione collettiva di prossimità di derogare alle norme legislative e alla contrattazione nazionale, autorizzando una deroga di carattere generale, seppur condizionata sul piano finalistico, nonché su quello delle materie e dei soggetti autorizzati.

Secondo una parte della dottrina la capacità di deroga che l'art. 8 riconosce ai contratti di prossimità si inquadrerebbe in una precisa scelta di politica del diritto compiuta dal legislatore storico [95]. Sia la legge che il contratto collettivo esprimono alla pari un potere normativo, sono entrambi suscettibili di "subire le difficoltà del ciclo depressivo" [96] e vengono controllati

---

[92] Cfr. U. Carabelli, V. Leccese, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti della nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, 2004, 22.

[93] Cfr. A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali e territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Boll. Adapt*, 2011, 32.

[94] Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, cit., 161 e ss.

[95] Cfr. M. Dell'Olio, *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2002, 522; C. Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, *ivi*, 2008, 341 e ss.; P. Tullini, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, *ibidem*, 2008, 423; G. Fontana, *Dall'inderogabilità alla ragionevolezza*, Giappichelli, Torino, 2011.

[96] Cfr. A. Occhino, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto legge n. 138 del 2011: nuove*

giuridicamente nel loro andamento [97], così che i contenuti del diritto del lavoro tendono a modificarsi nel tempo. Ciò incide sui rapporti tra le regole eteronome, ossia prodotte dalla legge e dai contratti collettivi [98], secondo un sistema a doppio binario normativo fatto di tutele legali e autotutele contrattuali [99], che tradizionalmente rappresentano i due polmoni attraverso i quali si realizza la funzione di respirazione del diritto del lavoro [100].

La scelta effettuata dal legislatore quando attribuisce inderogabilità ad una norma può non essere condivisa sul piano valoriale, ma non entra di per sé in contrasto con il dettato costituzionale, di cui può costituire semmai una corretta applicazione sotto il profilo dell'art. 3 Cost., ad esempio allorquando tale disposizione prescriva trattamenti uguali per casi identici, ma trattamenti differenziati per casi difformi [101].

Secondo la prospettiva da ultimo rappresentata, in dottrina [102] si è sostenuto che, nell'ambito dell'esercizio di un'opzione di politica del diritto, il legislatore ben può ricorrere all'autonomia collettiva ove ritenga che la legge non sia in grado di tutelare e regolare, in modo progressivo e aggiornato, determinati interessi, come avviene ad esempio quando vengono delegati alla contrattazione collettiva determinati poteri di deregolazione e di flessibilizzazione di norme di legge allo scopo di introdurre elementi di flessibilità negoziata. Si parla, in questa prospettiva, di deregolazione, sia nel senso di uscire dalla regolazione della legge sia nel senso di affidare competenze normative ad altre fonti di livello inferiore [103]. La deregolazione può essere

---

soluzioni al conflitto tra fonti, in M. Napoli, V. Ferrante, M. Corti, A. Occhino, *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge n. 148*, Vita e Pensiero, Milano, 2012, 64.

[97] Cfr. A. Occhino, *L'aspettativa di diritto nei rapporti di lavoro e previdenziali*, Giappichelli, Torino, 2004 1 e ss.

[98] Cfr. V. Maio, *Contratto collettivo e norme di diritto*, Jovene, Napoli, 2008, 1 e ss. *Contra*, M.G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 528.

[99] Cfr. A. Occhino, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto legge n. 138 del 2011: nuove soluzioni al conflitto tra fonti*, in M. Napoli, V. Ferrante, M. Corti, A. Occhino, *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge n. 148*, Vita e Pensiero, Milano, 2012, 63.

[100] Cfr. F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia «contrattazione collettiva di prossimità»*, cit., 37.

[101] Cfr. M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 88.

[102] Cfr. V. Maio, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, cit., 94.

[103] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012, 20.

attuata attraverso la tecnica della delega oppure della deroga, ove la prima comporta l'attribuzione del potere di disciplinare in via esclusiva una materia alla fonte di livello inferiore senza che il livello superiore intervenga nella regolazione preliminare di essa, mentre la seconda consiste nel non applicare una disposizione normativa dettata dalla fonte superiore e di applicarne un'altra prevista dalla fonte inferiore, la quale viene autorizzata a disapplicarla [104].

In questa prospettiva, allora, l'oggetto principale dell'intervento normativo del 2011 non sarebbe la deroga dei contratti nazionali da parte della contrattazione di prossimità, bensì l'attribuzione di un potere di deroga ai contratti di prossimità nei confronti della sola legge. Si tratta di un intervento legislativo che costituisce, in questo senso, il "frutto più maturo" del processo di riforma avviato con il Libro Bianco dell'ottobre 2001, in cui già si affermava che: "Il ruolo della legge dovrebbe essere limitato alla definizione dei diritti fondamentali della persona nel contesto lavorativo" [105] "in totale assonanza con la filosofia e l'impianto dell'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011" [106].

In dottrina [107], tuttavia, è stato osservato come il potere derogatorio della legge e del contratto nazionale che l'art. 8 pone nelle mani delle imprese e dei sindacati differenzi la norma in esame dal Libro Bianco, secondo il quale la materia delle relazioni sindacali doveva comunque restare affidata al confronto tra le parti sociali.

Le critiche [108] sollevate nei confronti dell'art. 8, comma 2-*bis*, del D.L. n. 138 del 2011 hanno ritenuto che il *modus procedendi* descritto si discosti in modo eccessivo dai precedenti casi di delega da parte del legislatore di poteri di flessibilità negoziata alla contrattazione collettiva, sul presupposto che in quei casi venivano fissati dei limiti precisi, che invece mancherebbero nell'ipotesi prevista dalla norma del 2011, con il rischio concreto di una deroga "in blocco" allo statuto protettivo dei lavoratori di matrice legale [109].

---

[104] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 22.

[105] Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, cit., 153.

[106] Cfr. M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, cit., 83.

[107] Cfr. A. Garilli, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, cit., 3-4.

[108] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 33.

[109] Cfr. A. Perulli, V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, cit., 24.

A tale potere, di ampia portata, fa tuttavia da contraltare una grande responsabilità in capo alle imprese e ai sindacati, in quanto da una *mala gestio* potrebbe derivare un pesante deterioramento dei diritti dei lavoratori [110]. Se la compromissione dei diritti delle minoranze, ossia dei lavoratori dissenzienti rispetto alla posizione assunta dal sindacato che ha stipulato il contratto applicato in azienda, è espressione delle dinamiche collettive, per cui la rappresentanza sindacale ha il compito di fare sintesi degli interessi dei lavoratori, un discorso diverso può farsi nell'ipotesi di adozione di posizioni impopolari da parte dei sindacati. Tale comportamento esporrebbe questi ultimi ad una pronta sfiducia, il che dovrebbe guidare l'esercizio del potere derogatorio in modo da essere condiviso con i lavoratori rappresentati.

In questo senso, l'art. 8 potrebbe fungere da incentivo per le aziende e per i sindacati a trovare soluzioni condivise [111], che si pongano per entrambe le parti come migliorative rispetto a quanto previsto dalla legge o dalla contrattazione nazionale, assegnando, in un diverso assetto delle relazioni industriali, nuovi compiti e maggiore responsabilità al sindacato, il quale verrà coinvolto in modo più diretto e incisivo nella gestione delle singole imprese.

La prospettiva descritta impone un mutamento del clima stesso delle relazioni industriali, le quali, solo passando da una perenne conflittualità tra le parti sociali ad una comune collaborazione, beneficeranno delle ricadute favorevoli del loro operato sia per la collettività dei lavoratori sia per le stesse imprese.

3. *La deroga ai contratti di categoria non costituisce un riconoscimento legale implicito del criterio gerarchico*

Tra i molteplici dubbi interpretativi e le perplessità che la previsione dell'art. 8, comma 2-*bis*, del D.L. n. 138 del 2011 ha sollevato [112] si pone

---

[110] Cfr. M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, cit., 37.

[111] Cfr. G. Vidiri, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali*, cit., 123.

[112] Cfr. G. Santoro Passarelli, *Dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011*, in Aa.Vv., *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011*, a cura di F. Carinci, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 155 e ss.; S. Bellomo, *L'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011: interpretazione e costituzionalità*, *ibidem*, 279 e ss.; R. Del Punta, *Cronache da una transizione confusa (sull'art. 8 della legge n. 148 del 2011, e dintorni)*, in *Lav. dir.*, 2012, 31 e ss.; D. Comandè, *I contratti collettivi tra*

l'accento sulla mancata comprensione della ragione [113] per la quale il legislatore abbia ritenuto di equiparare la deroga alla legge [114] alla deroga alle previsioni del contratto di categoria [115], tanto che nel dibattito sui conflitti tra i contratti di diverso livello tale osservazione ha indotto a domandarsi se l'art. 8 abbia codificato il principio della gerarchia tra i negoziati [116].

La previsione della possibilità di derogare la contrattazione nazionale da parte dei contratti di prossimità ha generato reazioni in dottrina, in quanto la menzione dei contratti quale oggetto di deroga sembrerebbe implicare l'esistenza di una gerarchia o, comunque, di una originaria priorità delle intese nazionali sui livelli inferiori. Il fatto che l'art. 8 utilizzi il termine "deroga" pare alludere alla convinzione che, in assenza della contrattazione di prossimità, i contratti decentrati non possano derogare a quelli nazionali [117].

La formulazione letterale della norma ha generato e alimenta tutt'ora molteplici quesiti. Ad esempio, ci si chiede se per mezzo di tale previsione sia stato introdotto un nuovo ordine [118] nei rapporti tra i diversi livelli contrattuali, se solo i contratti di prossimità possano derogare agli accordi

---

inderogabilità e sistema di competenze, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, 295; D. Gottardi, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in *Lav. dir.*, 2016, 894.

[113] Cfr. M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 24 e ss.

[114] Cfr. M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 78 e ss. Sul rapporto tra legge e contratto collettivo in tema di orario di lavoro cfr. U. Carabelli, V. Leccese, *Il sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: alcune riflessioni ispirate dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in D. Garofalo, M. Ricci (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006, 193 e ss.; R. Voza, *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 336; L. Calcaterra, *Brevi riflessioni sulle tecniche normative nella legislazione della flessibilità*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 1287 e ss.; A. Bellavista, *Autonomia collettiva e mercato del lavoro. La contrattazione generale e di rinvio*, Giappichelli, Torino, 2005; M. Ricci, *L'autonomia collettiva e individuale dopo la revisione legislativa del mercato del lavoro*, in D. Garofalo, M. Ricci (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, cit., 225 e ss.

[115] Cfr. A. Occhino, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto legge n. 138 del 2011: nuove soluzioni al conflitto tra fonti*, in M. Napoli, V. Ferrante, M. Corti, A. Occhino, *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge n. 148*, Vita e Pensiero, Milano, 2012, 61 e ss.

[116] Cfr. P. Tosi, *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 506 e ss.

[117] Cfr. A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali e territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 682 e ss.

[118] Cfr. G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138 del 2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1249 e ss.

nazionali [119] e, ancora, se le intese di prossimità deroghino alle indicazioni nazionali esclusivamente in presenza delle finalità, nelle materie e seguendo le particolari procedure previste dall'art. 8 [120], così modificando in modo implicito, ma radicale, l'impostazione precedente.

Una parte della dottrina [121] ha letto l'art. 8, comma 2-*bis*, come una norma che, nell'attribuire la facoltà derogatoria alla contrattazione di secondo livello, avrebbe liberalizzato quest'ultima da ogni condizionamento da parte del contratto nazionale, revocando ogni vincolo autorizzatorio preventivo o successivo, fatta eccezione per il necessario rispetto di determinati presupposti eteronomi di tipo finalistico, soggettivi ed oggettivi. Da tale assunto deriverebbe il venir meno della possibilità per l'accordo aziendale di non essere rispettoso dei vincoli previsti dall'art. 8 di derogare al contratto nazionale, con la conseguente nullità della previsione derogatoria per contrasto con la disposizione legislativa citata. A differenza dell'impostazione centralistica del sistema intersindacale, la previsione normativa subordinerebbe, seguendo la lettura proposta, la derogabilità del contratto nazionale alla presenza di determinati requisiti previsti dalla legge, in assenza dei quali la clausola derogatoria sarebbe nulla, per cui la nullità, in questo caso, risulterebbe invocabile non in forza di regole intersindacali aventi efficacia obbligatoria (e non reale), bensì per effetto del contrasto con la norma di legge.

Invero, nonostante la scrittura dell'art. 8 abbia suscitato numerosi dubbi, si ritiene che la norma non abbia rappresentato un mutamento di prospettiva che possa portare a sostenere la prevalenza del contratto collettivo nazionale su quello aziendale o territoriale, a meno che non si voglia attuare una drastica inversione di tendenza dagli esiti sorprendenti e non giustificabili [122].

Se l'indirizzo maggioritario ritiene che l'art. 8 non abbia inciso sulla dinamica del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, un diverso

---

[119] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Modelli di "auto" ed "etero" regolamentazione del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in Aa.Vv., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro, Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013, 144 e ss.

[120] Cfr. G. Proia, *Ancora sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, 7 e ss.

[121] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, cit., 731.

[122] Cfr. M. Tremolada, *La risoluzione dei conflitti tra contratto nazionale e aziendale alla luce del decreto-legge n. 138 del 2011*, in Aa.Vv., *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, a cura di L. Calcaterra, vol. II, Editoriale scientifica, Napoli, 2018, 1035 e ss.

orientamento ha invece ritenuto che da tale previsione si possa ricavare una conferma normativa della prevalenza del contratto nazionale sul contratto aziendale, con il conseguente abbandono del principio della pari dignità delle fonti contrattuali [123] e la nullità della clausola del contratto aziendale che deroghi al nazionale in difetto delle condizioni previste dalla norma, in quanto previsione inserita in un accordo concluso in violazione della regola in tema di contratti di prossimità [124].

L'art. 8, correttamente interpretato e riportato nel suo ambito di operatività, è una disposizione rivolta essenzialmente a disciplinare il rapporto tra legge e contratto collettivo [125] e questo è un dato che non deve essere trascurato, a meno che non si voglia cadere in letture distorte dell'intervento normativo del 2011. L'effetto che consegue a tale interpretazione è lasciare in prima istanza nelle mani del legislatore l'affidamento del livello minimo di tutela del lavoratore conferendo alla contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale, il potere di disporne, derogandovi *in melius* o *in peius*, ossia rimuovendo le garanzie legali in un'ottica di tutela dell'interesse collettivo [126].

Ciò che la norma esprime è una scelta di politica legislativa, che nulla ha a che vedere con la diversa tematica della derogabilità del contratto nazionale di categoria. Tale questione, che sembrerebbe capovolgere il sistema contrattuale seguendo una nuova direzione [127], invece, resta affidata alla previsione del punto 7 dell'Accordo interconfederale del 2011, con funzione di chiusura delle relazioni intersindacali nel momento in cui attribuisce al contratto di primo livello la funzione di dettare i principi fondativi delle forme decentrate di contrattazione, mentre la norma di legge riguarda i rapporti tra quest'ultima e la contrattazione di secondo livello.

---

[123] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011*, cit., 731; P. Tosi, *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 538.

[124] *Contra*, M. Tremolada, *La risoluzione dei conflitti tra contratto nazionale e aziendale alla luce del decreto-legge n. 138 del 2011*, cit., 1040-1041.

[125] Cfr. G. Vidiri, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali*, cit., 109 e ss. Secondo una parte della dottrina la vera novità introdotta dalla norma consiste nell'attribuire efficacia *erga omnes* alla contrattazione di prossimità. Cfr. A. Vallebona, *Contrattazione in deroga*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit., 347; A. Tursi, *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, cit., 960.

[126] Cfr. A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, cit., 20.

[127] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 218, che la definisce "*bottom-top*".

In altre parole, l'art. 8 non ha ad oggetto i rapporti tra il contratto nazionale e il contratto decentrato, bensì i rapporti tra quest'ultimo e le disposizioni di legge che i contratti di prossimità sono autorizzati a derogare. Questo significa che ciò che è derogabile da parte del contratto di prossimità non è il contratto nazionale *in re ipsa*, bensì quelle parti del contratto di categoria che riguardano (in quanto sono "relative" a) le materie disciplinate dalla legge e che sono derogabili a norma dell'art. 8, comma 2. In questo senso il riferimento alla derogabilità previsto nel comma 2-*bis* serve ad evitare che il contratto nazionale che abbia recepito le norme di legge derogabili ai sensi dell'art. 8, comma 2, renda inderogabili le materie previste dalla legge.

La lettura proposta è coerente con il disposto letterale dell'art. 8, comma 1, comma 2 e comma 2-*bis*, in quanto le specifiche intese previste dal comma 1 possono derogare alle disposizioni di legge che disciplinano le materie di cui al comma 2 [128] e alle regolamentazioni previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in quanto l'aggettivo "relative" è da riferire sia alle materie che alle disposizioni di legge che le regolano [129].

Questa interpretazione pone in luce come la derogabilità del contratto nazionale sia funzionale alla deroga delle norme di legge che il contratto di prossimità è abilitato a modificare e non del contratto nazionale in sé e per sé.

Il ragionamento condotto porta a concludere che il riferimento alla deroga dei contratti collettivi nazionali rappresenta allora una precisazione episodica [130], ben lontana dal proporre un nuovo metodo di composizione dei contrasti cui sia possibile attribuire un valore di tipo sistematico [131].

Il tema centrale alla disposizione, infatti, è un altro: la deroga alle disposizioni eteronome imperative [132], in quanto ciò che la maggioranza al Governo nel 2011 ha voluto realizzare è stato adattare l'impianto legale di diversi istituti agli sforzi competitivi delle imprese, soprattutto se in difficoltà.

---

[128] Cfr. M. Magnani, *Il rapporto tra legge e. autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, I, 1 e ss.

[129] Cfr. A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 20.

[130] Cfr. G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138 del 2011*, cit., 1275 e ss.

[131] Cfr. S. Scarponi, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva a livello aziendale o territoriale*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, I, 124 e ss.

[132] Cfr. V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, cit., 501 e ss.

Da ciò discende, quale corollario logico, che l'isolato frammento prescrittivo non comporta una visione gerarchica, centralista e verticistica del sistema contrattuale [133].

La diversa opinione che ritiene che l'utilizzo dell'aggettivo "relative" previsto al comma 2-*bis* dell'art. 8 vada riferito alle norme del contratto nazionale aventi ad oggetto le materie indicate al comma 2, per cui la contrattazione di prossimità sarebbe abilitata a derogare al contratto nazionale anche ove quest'ultimo non risulti collegato alle norme di legge che disciplinano tali materie, porrebbe invece un problema di legittimità costituzionale per violazione dell'art. 39 Cost. [134].

La deroga alla legge e quella al contratto nazionale sono due temi distinti, lontani e non sovrapponibili [135]. I contratti collettivi sono fonti *extra ordinem* [136], per cui una questione è la contrapposizione tra essi e un'altra di questi con la legge. In siffatta ultima ipotesi l'espressione "deroga" viene utilizzata in via del tutto episodica da parte del legislatore per indicare delle regolazioni difformi da parte di organismi privati, mentre la deroga opera solo nel caso di fonti del diritto dell'ordinamento dello Stato e i negozi sindacali non sono tali [137].

L'oggetto principale dell'intervento normativo del 2011 non è l'attribuzione ai contratti di prossimità di un potere di deroga nei confronti del contratto nazionale, bensì la norma attribuisce alla contrattazione di prossimità il potere di derogare alla legge [138].

L'art. 8, frutto di una "distrazione del legislatore" [139], è, quindi, sicuramente criticabile per le turbative indirette che ha cagionato alla dialettica

---

[133] Cfr. S. Liebman, *Sistema sindacale "di fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1284 e ss.

[134] Cfr. G. Ferraro, *Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 13872011*, in *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 132/2011, 31; U. Carabelli, *I profili di incostituzionalità dell'art. 8 con riferimento all'efficacia* erga omnes *dei contratti collettivi da esso previsti*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 547; F. Carinci, *Introduzione. Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit., 63.

[135] M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, cit., 83.

[136] Cfr. G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 1, 487 e ss.

[137] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 327.

[138] M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, cit., 83.

[139] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 328.

sindacale, dovute ad "un vizio di costruzione e ad un eccesso di incontinenza" [140], ma ha il pregio di aver saputo intercettare la centralità dell'accordo aziendale [141], in quanto è a livello aziendale che il dialogo assume, insieme ad un nuovo equilibrio di potere contrattuale [142], anche contenuti di maggiore interesse [143], quali sono le diverse misure che le imprese possono mettere in atto in reazione alle sfide della concorrenza [144].

Il fatto che il contratto nazionale e quello decentrato presentino contenuti differenti su uno stesso tema è il risultato di scelte autonome oggetto di una valutazione che le associazioni sindacali possono modificare liberamente, per cui le differenze tra essi rappresentano la normalità di un diverso o mutato punto di vista dei protagonisti sindacali. In questo senso i contenuti differenti su uno stesso tema costituiscono la *ratio* giustificatrice delle previsioni ai diversi livelli contrattuali, in quanto altrimenti ragionando sarebbe sufficiente una sola regolamentazione [145].

La disciplina di categoria mostra una "uniformità unificante", che a livello aziendale viene modificata "per curvarla a misura di una singola realtà interessata da situazioni particolari, di crisi o di innovazione" [146], così da modellare la flessibilità organizzativa sul particolare contesto produttivo anche ricorrendo a specifiche deroghe peggiorative. Tale compito viene affidato alla contrattazione decentrata, in particolare aziendale, in quanto "sede nevralgica per un contemperamento nella distribuzione di sacrifici" [147].

La scelta non è caduta, per contro, sulla contrattazione nazionale, in quanto quest'ultima negli ultimi decenni ha dimostrato di non essere in grado di garantire una dinamica salariale positiva, così come è dimostrato

---

[140] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 218.

[141] 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.

[142] Cfr. A. Perulli, *La contrattazione collettiva «di prossimità»: teoria, comparazione e prassi*, cit., 924.

[143] Cfr. P. Bellocchi, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 573 e ss.

[144] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 11 e ss.

[145] Cfr. F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 133, 1, 21 e ss.

[146] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 217.

[147] Cfr. D. Comandè, *I contratti collettivi tra inderogabilità e sistema di competenze*, cit., 283.

dallo scarso potere d'acquisto derivante dai minimi contrattuali, con conseguente allontanamento dal centro alla periferia [148]. La contrattazione di primo livello vede ridimensionata la sua funzione solidaristica, perequativa e unificante e lo spostamento del baricentro della regolazione verso la contrattazione di prossimità trae spiegazione nel fenomeno dell'aziendalizzazione del diritto del lavoro, che rappresenta oggi il nuovo contesto di riferimento in sostituzione dell'ambito nazionale [149]. La "neo-contrattualizzazione" del Diritto del lavoro contemporaneo registra infatti un tendenziale assetto del proprio sistema delle fonti orientato verso l'aziendalizzazione, il che significa che "la Legge, generale, universale, astratta, pubblica, è sostituita progressivamente dal Contratto, particolare, mutevole, concreto, privato" [150] e di livello aziendale.

Le ragioni di tale cambiamento di paradigma sono da ricondurre al fatto che l'uniformità regolativa del contratto nazionale tende ad essere tarata sulle esigenze e sulle potenzialità delle imprese di maggiori dimensioni, le quali beneficiano di maggiori capacità organizzative. Inoltre, nella contrattazione di primo livello vengono raggruppate le discipline di più settori merceologici, spesso senza tenere conto delle diverse peculiarità tra l'uno e l'altro. Infine, i contratti nazionali sono spesso il frutto di stratificazioni normative che si sono accumulate negli anni senza tenere conto delle caratteristiche più recenti dei processi produttivi e delle innovazioni tecnologiche.

Risulta abbastanza complesso pronunciarsi sullo sviluppo che i contratti di prossimità hanno avuto in questi ultimi tredici anni, in quanto le intese derogatorie non hanno beneficiato di alcuna adeguata pubblicità, tanto che una parte della dottrina, facendo leva su tale dato, ha tratto la conclusione che probabilmente tale mancanza sia da imputare ad una scarsa difendibilità delle posizioni adottate [151], il che potrebbe anche essere un rilievo critico persuasivo.

---

[148] Cfr. M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, cit., 38.

[149] Cfr. M. Corti, *The decentralisation of the collective bargaining system as a flexicurity strategy. A comparative overview*, in Aa.Vv., *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security. XXII World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law*, Giappichelli, Torino, 2018, 405 e ss. Già in precedenza Id., *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e pensiero, Milano, 2012, 1 e ss.

[150] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., 13-14.

[151] Cfr. V. Bavaro, *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali* italiane, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, 729 e ss.

Anche se non è agevole conoscere i contenuti degli accordi collettivi di prossimità, pare che essi si siano prevalentemente concentrati sulle modifiche delle disposizioni di legge, realizzando una disciplina flessibile "a misura" di specifico contesto produttivo [152] e ciò, confermando la riferibilità della deroga alla legge, ribadisce la *ratio* della previsione stessa [153]. L'art. 8, infatti, prendendo atto del mutato contesto di competizione economica ben al di là del territorio che un contratto nazionale può presidiare, pone degli aggiustamenti alla disciplina che tutela il lavoro.

È anche vero che la scarsa conoscibilità della contrattazione di prossimità discende da una negligenza del legislatore, che ha omesso di prevedere un obbligo di deposito sicuramente utile, in quanto avrebbe potuto garantire la diffusione dei risultati raggiunti [154]. Sarebbe stato opportuno mantenere la disposizione che il D.L. n. 76 del 2013 aveva previsto in ordine al deposito obbligatorio dei contratti di prossimità presso la Direzione territoriale del lavoro. Tale previsione è stata espunta dalla legge n. 99 del 2013 di conversione, nonostante l'indubbia funzione positiva che essa avrebbe invece avuto in termini di conoscibilità dell'entità e dei contenuti di essa [155].

Lo spostamento del baricentro contrattuale dal livello nazionale a quello decentrato costituisce, quindi, l'occasione per realizzare degli scambi più vantaggiosi rispetto ai rigidi schemi legali o alle previsioni generali dei contratti nazionali per azienda e sindacati o, comunque, per trovare soluzioni condivise [156].

---

[152] Cfr. P. Tosi, *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il nuovo diritto del lavoro*, vol. III, *Le relazioni industriali*, Giappichelli, Torino, 2014 e in *Arg. dir. lav.*, 2013, 540.

[153] Cfr. U. Gargiulo, *Rappresentanza e contrattazione in azienda*, Cedam, Padova, 2017, 93 e ss.; V. Bavaro, *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, 729 e ss.

[154] Cfr. L. Imberti, *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 138, 2, 263; P. Tomassetti, *Il decentramento contrattuale in Italia: primi profili ricostruttivi di una ricerca empirica*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 6, 1321 e ss.; F. D'Amuri, C. Giorgiantonio, *Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 2, 297 e ss.

[155] Cfr. A. Perulli, *La contrattazione collettiva «di prossimità»: teoria, comparazione e prassi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, 920.

[156] Cfr. M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, cit., 39.

4. *Il sistema a due canali delineatosi dopo l'entrata in vigore della contrattazione di prossimità*

Nonostante i molteplici apologeti e detrattori [157] dell'art. 8 e benché da più parti si sia addirittura invocata l'abrogazione di esso [158], in realtà è stato confermato quanto preconizzato da un'autorevole tesi espressa in dottrina [159] poco dopo l'entrata in vigore della previsione, cioè che la norma sarebbe rimasta "presumibilmente tra noi, più o meno "sterilizzata"". Del resto, "una graduale metabolizzazione dell'art. 8" [160] sembra rinvenibile anche in alcune pronunce della giurisprudenza, la quale ha ritenuto che la norma fosse fondata "sul presupposto della considerazione che i cd. contratti di prossimità sono i più idonei a «fotografare» la specifica realtà aziendale" [161].

Si tratta di un orientamento che, tra le righe, ha altresì negato il fondamento della tesi dell'implicita abrogazione della norma da parte della legislazione successiva e, in particolare, ad opera dell'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015 [162]. Già in epoca immediatamente successiva all'entrata in vigore della legge n. 92 del 2012 ci si era interrogati sulla sopravvivenza della disposizione [163] con

---

[157] Cfr. A. Perulli, *La contrattazione collettiva «di prossimità»: teoria, comparazione e prassi*, cit., 919.

[158] Cfr. U. Romagnoli, *Dalla cancellazione dell'art. 8 alla ricostruzione del diritto del lavoro*, in *www.dirittisocialiecittadinanza.org*, sezione *Documenti*; F. Scarpelli, *La norma Sacconi della manovra di agosto: non si sostiene così la contrattazione aziendale*, in *Nel Merito*, 9 settembre 2011, in *www.nelmerito.com*, sezione *Temi*, voce *Lavoro.*

[159] Cfr. R. Del Punta, *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148/2011, e dintorni)*, in *Lav. dir.*, 2012, n. 1, 31-32.

[160] Cfr. A. Maresca, *Ancora sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 8.

[161] V. Cass. 1 luglio 2016, n. 13525, in *DeJure*; Cass. 8 novembre 2016, n. 22789, in *DeJure*; Cass. 22 luglio 2019, n. 19660, in *Foro it.*, 2019, 10, I, 3090.

[162] Cfr. I. Alvino, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione* collettiva, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 4, 680 e ss.; A. Tursi, *«Codice dei lavori» e autonomia collettiva*, in Aa.Vv., *I contratti di lavoro. Commentario al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma settimo, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, a cura di M. Magnani, A. Pandolfo, P.A. Varesi, Giappichelli, Torino, 2016, 297 e ss. Cfr., inoltre, S. Scarponi, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva aziendale o territoriale*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, I, 121 e ss.; A. Lassandari, *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e* sussulti *di resistenza*, in *Lav. dir.*, 2016, 977 e ss.

[163] Cfr. R. Nunin, Game over *o rilancio? La contrattazione della flessibilità dopo il* Jobs Act, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, 374 e ss.; F. Di Noia, *Le e contratto collettivo prima e dopo l'art. 8, l. n. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, in *Dir. merc. lav.*, 2017, 571 e ss.

riferimento al rapporto tra l'art. 8 e la riforma della disciplina del contratto a termine e della responsabilità solidale negli appalti, che avevano attuato una ridefinizione del ruolo della contrattazione collettiva [164]. La questione è stata riproposta poi in relazione alla riforma del *Jobs Act*, il cui art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015 sancisce il principio dell'equiordinazione tra i livelli contrattuali, considerati funzionalmente equivalenti [165]. Questo elemento, traducendosi nel fatto che in assenza di vincoli legislativi ogni livello è competente a negoziare le condizioni di lavoro, aveva portato a ritenere fortemente ridotti i margini di operatività della contrattazione di prossimità, specialmente in termini di interesse del datore di lavoro ad avvalersene, con conseguente profilarsi di tesi dottrinali a favore dell'abrogazione tacita dell'art. 8 [166].

Contrapporre l'art. 51 [167] e l'art. 8 rappresenta tuttavia un'operazione discutibile, perché non tiene conto della differenza di fondo delle due norme: la prima sancisce l'equiparazione tra i livelli contrattuali con "plateale smentita legislativa del criterio di gerarchia" [168] previsto dagli accordi interconfederali, la seconda attribuisce alla contrattazione di prossimità un potere di deroga. Questa considerazione porta a escludere che l'art. 51 possa costituire un superamento dell'art. 8, in quanto una cosa è introdurre una nuova disciplina dei rinvii normativi ai contratti collettivi e un'altra è derogare alla legge o alla contrattazione nazionale, trattandosi di due ipotesi differenti, per cui si ritiene che l'art. 8 continui a restare in vigore anche dopo l'entrata in vigore dell'art. 51 del D.lgs. n. 51 del 2015 [169].

Il meccanismo introdotto dall'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 si connota

---

[164] Cfr. A. Tursi, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 976 e ss.; A. Bollani, *Lavoro a termine, somministrazione e contrattazione collettiva in deroga*, Cedam, Padova, 2013, 105 e ss.; M. Miscione, *I sindacati nella crisi*, in *Dir. prat. lav.*, 2014, 21, 1251.

[165] Per un confronto tra i due modelli cfr. P. Passalacqua, *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva* ex *art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, 293 e ss.

[166] Cfr. C. Lazzari, *Sull'incerta vigenza dell'art. 8, commi 1-3, legge n. 148/2011*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2019, numero straordinario, 1755 e ss.

[167] Cfr. T. Treu, *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015)*, in Aa.Vv., *I contratti di lavoro. Commentario al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma settimo, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, a cura di M. Magnani, A. Pandolfo, P.A. Varesi, cit., 243 e ss.; Id., *In tema di* jobs Act. *Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 179 e ss.

[168] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 340.

[169] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 340.

come eventuale ed opzionale, nel senso che della facoltà di deroga "le parti contrattuali possono anche non avvalersi" [170], il che significa che le parti sociali possono decidere di non ricorrere alla contrattazione di prossimità [171]. Così nell'ipotesi di un contratto decentrato non di prossimità, in presenza di un contrasto tra quest'ultimo e il contratto nazionale, continueranno a trovare applicazione le regole generali in tema di conflitti tra contratti collettivi di diverso livello, in quanto non si può desumere dall'art. 8 un criterio generale di risoluzione di essi. Infatti, ragionare diversamente implicherebbe l'inderogabilità dell'intesa di categoria da parte delle altre intese sindacali, ad eccezione di quelle concluse in deroga *ex* art. 8.

Il contrasto tra contratti di diverso livello resta, pertanto, impregiudicato dalle previsioni dell'art. 8, che costituiscono una facoltà e non un obbligo, così che il problema di come selezionare il contratto destinato a prevalere resta un tema tutt'ora aperto [172].

Nell'ipotesi di un contratto di secondo livello rientrante nel campo di applicazione dell'art. 8, ove si profilino previsioni in conflitto con il contratto nazionale prevarrà sempre e comunque il contratto di prossimità, mentre nell'ipotesi in cui sorga un conflitto tra contratto nazionale e contratto di secondo livello non di prossimità occorrerà stabilire quale contratto considerare prevalente e la scelta non necessariamente ricadrà sul secondo, così come risulta attestato da alcune pronunce della Suprema Corte [173].

Dall'art. 8, inoltre, non è possibile neppure ricavare un generale principio di prevalenza del contratto di secondo livello al di fuori del campo operativo di tale previsione [174].

Affermare che solo i contratti di prossimità possano derogare alla contrattazione nazionale sostenendo che il legislatore, con tale disposizione, abbia voluto sancire l'inderogabilità del contratto nazionale da parte del

---

[170] Cfr. M. Magnani, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, cit., 6.

[171] Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., 63; E. Ales, *Dal «caso FIAT» al «caso Italia». Il diritto del lavoro «di prossimità», le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 17; V. Maio, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, cit., 585.

[172] Cfr. A. Maresca, *Ancora sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 9.

[173] V. Cass. 12 novembre 2015, n. 23149, in *DeJure*; Cass. 13 novembre 2015, n. 23262, in *DeJure*; Cass. 16 novembre 2015, n. 23370, in *DeJure*. Si tratta di pronunce nelle quali si è ritenuta la prevalenza del contratto nazionale sopravvenuto sulle previsioni del livello decentrato in materia di competenze accessorie e di indennità.

[174] Cfr. A. Maresca, *Ancora sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 9.

contratto decentrato, ove quest'ultimo riguardi materie diverse da quelle individuate dall'art. 8 o sia stato stipulato in violazione delle specifiche condizioni previste da tale norma, avrebbe quale effetto principale quello di interpretare i rapporti tra i diversi livelli contrattuali secondo una concezione di tipo gerarchico [175]. L'ulteriore portato derivante da tale conclusione sarebbe quello di ridurre i margini di operatività della contrattazione decentrata, in quanto essa verrebbe circoscritta ad ipotesi ben delimitate, ossia solo quelle previste a norma dell'art. 8, il che non consentirebbe al dialogo sindacale di svolgersi secondo la consueta dinamicità [176].

L'art. 8 è una norma di "*carattere chiaramente eccezionale*" [177] e in quanto tale essa è suscettibile di un'interpretazione di tipo restrittivo. L'orientamento è stato sancito in modo espresso dalla Corte costituzionale, allorquando si è soffermata sugli elementi di distinzione tra i contratti aziendali (ordinari) e quelli di prossimità. La Corte ha, infatti, affermato che l'eccezionalità della norma "*è ancor più marcata in ragione della prevista possibilità che il contratto collettivo aziendale di prossimità deroghi alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 dell'art. 8 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, pur sempre nel rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dal diritto europeo e dalle convenzioni internazionali sul lavoro*" [178].

Il carattere eccezionale della norma comporta che lo stesso venga concluso nel rispetto di tutte le condizioni previste dalla legge [179].

Non si richiede, invece, che il contratto di prossimità venga qualificato dalle parti come tale fin dall'inizio. Sul punto si è pronunciata recentemente la Suprema Corte [180], la quale ha chiarito che non costituisce una violazione di legge il fatto di non aver inserito nel testo dell'accordo il riferimento

---

[175] Cfr. M.G. Garofalo, *Crisi del sistema di relazioni industriali e legittimazione della rappresentanza*, in Aa.Vv., *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*, a cura di G. Santoro Passarelli, Jovene, Napoli, 2010, 39 e ss.

[176] Cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 45 e ss.

[177] V. Corte cost. 4 ottobre 2012, n. 221, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 164, con nota di M. Ferraresi, *L'articolo 8, decreto legge n. 138/2011, supera il vaglio di costituzionalità ex articolo 117 della Costituzione in tema di riparto di competenze tra Stato e Regioni*.

[178] V. Corte cost. 28 marzo 2023, n. 52, in *Bollettino Adapt* 3 aprile 2023, n. 13, con nota di G. Piglialarmi, *L'art. 8 dopo la sentenza della Corte Costituzionale: una prima lettura*. Cfr., inoltre, sul tema G. Della Rocca, *La stella polare dell'art. 39 Cost. e i contratti collettivi di prossimità*, in *Mass. giur. lav.*, 2023, 2, 258 e ss.

[179] V. Cass. 2 ottobre 2023, n. 27806, in *Dir. rel. ind.*, 2024, I, 169.

[180] V. Cass. 10 febbraio 2025, n. 3353, in *De Jure.*

espresso alla norma e, quindi, di non aver richiamato esplicitamente nell'accordo aziendale le disposizioni del D.L. n. 138 del 2011 e della legge n. 148 del 2011. Ciò significa che "*al fine di verificare se un accordo* (aziendale) *rientri tra quelli di prossimità occorre accertare* (…) *la volontà delle parti di stipulare un contratto ex art. 8 D.L. n. 138/2011*" [181]. A tale scopo, la Suprema Corte ha da tempo chiarito che "*l'accertamento della volontà negoziale si sostanzia in un accertamento di fatto*" [182], il quale è "*riservato all'esclusiva competenza del giudice di merito*" [183], che ne fornirà adeguata motivazione.

Una conferma ulteriore del ragionamento svolto, tale da escludere un diverso assetto dei rapporti tra i contratti collettivi a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011, discende da un dato di cui è teatro il nostro sistema di relazioni industriali. Anche nei più recenti accordi interconfederali, con tali intendendosi quelli successivi all'entrata in vigore dell'art. 8, si scorge una presa di posizione in favore dell'inesistenza di una frattura alla consueta risoluzione del conflitto tra contratti a seguito della previsione del 2011. Ciò si ricava, ad esempio, dal Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, ma anche dall'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 e dall'Accordo Interconfederale del 28 settembre-6 marzo 2018 [184], dove si intravede nuovamente una conferma dei consueti rapporti tra contratto nazionale e decentrato [185], tramite la riaffermazione della prevalenza gerarchica del contratto nazionale e della legittimazione della contrattazione aziendale a derogare nei limiti e con le procedure previste dalla contrattazione di primo livello [186].

---

[181] V. Trib. Civitavecchia 17 dicembre 2020, in *Lav. giur.*, 2021, con nota di F. Di Noia, *Art. 8, D.L. n. 138/2011 e rapporti tra contratti di diverso livello, ovvero sul coraggio di chiamare le cose col proprio nome*, 640; App. Firenze 20 novembre 2017, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 979; Trib. Firenze 4 giugno 2019, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 4, 1221; Trib. Milano 30 luglio 2020, in *DeJure*; Trib. Venezia 16 agosto 2013, in *DeJure.*

[182] V. Cass. 14 marzo 2013, n. 9070, in *Giust. civ. Mass.*, 2013; Cass. 3 giugno 2014, n. 12360, in *ibidem*, 2014.

[183] V. Cass. 19 maggio 2006, n. 11756, in *Giust. civ. Mass.*, 2006, 5; Cass. 3 agosto 2007, n. 17067, *ibidem*, 2007, 7-8.

[184] Cfr. N. De Marinis, *Dal caso Fiat al Patto per la fabbrica. La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, in Aa.Vv., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, II, 2018, 1309.

[185] Cfr. R. Del Punta, *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 673 e ss.; F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal titolo terzo dello Statuto dei lavoratori al Testo unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 309 e ss.; F. Scarpelli, *Il Testo unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 687 e ss.

[186] Cfr. R. De Luca Tamajo, *Incertezze e contraddizioni del diritto sindacale italiano: è tempo di regolamentazione legislativa*, cit., 276-277.

Si è sostenuto, in proposito, che se l'art. 8 avesse introdotto una gerarchia tra contratto nazionale e contratto decentrato, vietando ai contratti di secondo livello di apportare modificazioni a quelli nazionali, tali previsioni non avrebbero ragion d'essere. Diversamente, invece, anche nei più recenti accordi interconfederali si intravede una derogabilità controllata da parte della contrattazione di primo livello, ossia un decentramento contrattuale che viene attuato attraverso una regolamentazione veicolata dal centro, che riconferma il ruolo dominante del contratto nazionale [187].

L'impatto derivante dall'entrata in vigore dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 sul sistema di contrattazione collettiva non è stato allora quello di sovvertire le regole dell'ordinamento intersindacale, bensì di delineare un sistema sindacale "a doppio canale", che pone il nuovo accanto al vecchio, ossia ai contratti aziendali e territoriali tradizionali la legge ha affiancato i contratti di prossimità *ex* art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 [188].

Soltanto gli accordi aziendali e territoriali dotati di efficacia generale, perché rispettosi dei limiti posti dai commi 1 e 2 dell'art. 8, sono dotati di capacità derogatoria della contrattazione di categoria, mentre i contratti di secondo livello che non abbiano tali caratteristiche continueranno a rapportarsi alla contrattazione di primo livello secondo le regole consuete, ossia in conformità alle previsioni proprie del sistema intersindacale oppure in forza dei criteri esterni al sistema.

Da ciò discende la potenziale coesistenza di un doppio canale di contrattazione collettiva, di cui uno si svolge secondo le logiche e le regole tradizionali e l'altro, del tutto potenziale, che si sviluppa attraverso l'armamentario messo in campo dalla disposizione del 2011. Se in questa seconda ipotesi il contrasto tra i prodotti dell'autonomia collettiva viene risolto dalla disposizione di legge, che fa prevalere il contratto aziendale o territoriale su quello nazionale, nel primo caso permane la necessità di risolvere il conflitto tra i livelli potenzialmente applicabili in virtù di un criterio di carattere generale. Tale esigenza si pone anche al fine di prevenire ed evitare decisioni da parte del giudice in aperta contraddizione tra loro.

Il contrasto discende dall'inevitabile conflittualità derivante da un pluralismo sindacale [189] libero di selezionare e perseguire interessi diversi e alle volte divergenti.

---

[187] Cfr. P. Lambertucci, *La contrattazione collettiva di prossimità e gli assetti contrattuali del testo Unico del 2014: modelli di relazioni industriali a confronto*, in *Dir. merc. lav.*, 2014, 1-2, 20-21.

[188] Cfr. V. Maio, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, cit., 86-87.

[189] Sul tema cfr. U. Carabelli, *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, Napoli, 1986, 41; G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva, legittimazione, efficacia, dissenso*, cit., 1 e ss.

Con riferimento alla tenuta delle regole del sistema intersindacale se i protocolli e gli accordi interconfederali sulla contrattazione rivestono un ruolo decisivo nell'esplicitare la volontà di autoregolazione dei soggetti stipulanti, allo stesso tempo la matrice privatistica di tali accordi non può tramutare le previsioni in essi contenuti da obbligatorie in precetti dotati di efficacia reale, né tantomeno i contratti che si pongono al di fuori della cornice degli accordi interconfederali possono essere colpiti da nullità [190].

Per gli aspetti connaturati al sistema di relazioni intersindacali l'individuazione di un criterio generale affidante di risoluzione del conflitto, quale regola generale idonea a comporre le antinomie e ad eliminare le incompatibilità, si scontra con la realtà. Si tratta, infatti, di regole che non sono granitiche, bensì che possono essere violate dai soggetti sindacali e i contratti espressione e frutto della violazione di tali vincoli non sono suscettibili di essere invalidati, per cui ne potrà discendere soltanto una responsabilità di tipo endoassociativo e, al massimo, una richiesta risarcitoria. Il problema di fondo, ossia l'individuazione del contratto applicabile in ipotesi di conflitto, permane e andrà comunque risolta, il che implica la necessità di attingere dai criteri esterni elaborati dalla giurisprudenza al fine di trovare una soluzione al conflitto.

La risposta che in giurisprudenza [191] pare maggiormente accreditata è il criterio dell'autonomia o della reale volontà delle parti, ma si tratta di un criterio contraddittorio e che può solo rilevare il conflitto, ma non lo risolve concretamente.

Una situazione completamente diversa si verifica, invece, in virtù dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011, disposizione che introduce una previsione che risolve *ex lege* l'eventuale conflitto di regolazioni collettive [192].

---

[190] Cfr. F. Carinci, *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, cit., 584; P. Tosi, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, 449 e ss.; M. Magnani, *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, cit., 1279; V. Ferrante, *L'Accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note*, cit., 1022.

[191] V., tra le tante, Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300, in *Notiz. giur. lav.*, 2001, 144; Cass. 2 aprile 2001, n. 4839, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 3.

[192] Cfr. C. Zoli, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di regole*, cit., 518.

5. *I più recenti orientamenti della Suprema Corte di Cassazione sul ruolo della contrattazione di prossimità in tema di conflitti e la necessità di una ricomposizione del contrasto*

Dall'entrata in vigore dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 che li ha istituiti, i contratti di prossimità hanno fornito stimoli al dialogo della dottrina sul tema del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello [193], mentre la giurisprudenza è rimasta per lo più indifferente a tale argomento. Per un decennio il dibattito giurisprudenziale sui rapporti tra contrattazione di primo e di secondo livello non ha risentito della disciplina normativa e non ha registrato significative evoluzioni, mantenendosi sulle tesi anteriori all'entrata in vigore della legge.

Se fino al 2021 si poteva affermare che negli orientamenti della giurisprudenza la norma in tema di contrattazione di prossimità non avesse acquisito alcuno spazio di particolare rilevanza sul tema del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, dopo tale data il quadro descritto è mutato in modo significativo, allorquando la Suprema Corte, con ordinanza, ha espresso un orientamento che potrebbe rivelarsi tellurico ove nuovamente confermato [194].

La vicenda che ha condotto alla pronuncia ricordata traeva le mosse da un accordo aziendale che prevedeva una riduzione percentuale della retribuzione prevista dalla contrattazione di categoria. Sia in primo grado che in appello i giudici avevano ritenuto illegittima la decurtazione applicata giudicando che l'accordo di secondo livello si ponesse in violazione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011. Si riteneva, in particolare, che tale previsione derogatoria fosse stata concordata in assenza di una rimodulazione (proporzionata alla quantità e alla qualità della prestazione lavorativa) dell'intera disciplina dell'organizzazione del lavoro e, quindi, al di fuori della deroga consentita dal punto n. 7 dell'Accordo del 2011. Quest'ultima previsione consente ai contratti aziendali, alle condizioni ivi stabilite e al fine di gestire situazioni di crisi, di definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, ma nel caso di specie si riteneva che tali condizioni non sussistessero, per cui la finalità richiesta dalla legge non veniva riscontrata nell'accordo in deroga.

---

[193] Cfr. A. Tagliente, *Contrattazione di prossimità: clausole derogatorie, limiti ed opponibilità. Problematiche contributive*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 2, 342 e ss.

[194] V. Cass., ordinanza n. 33131 del 10 novembre 2021, in *www.variazionitemidirittodellavoro.it*.

La Corte, inizialmente, ha ricordato come dal complesso delle previsioni della legge e del contratto collettivo, sia di primo che di secondo livello, emerga la possibilità di stipulare specifiche intese a livello di contrattazione aziendale soltanto ove esse siano finalizzate alla gestione delle crisi aziendali, riguardanti in particolare, tra le materie inerenti all'organizzazione del lavoro, le modalità di disciplina del rapporto di lavoro. Si trattava di intese che potevano essere concluse anche in deroga alle disposizioni di legge, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

La Suprema Corte proseguiva nel proprio ragionamento affermando che l'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 dovesse essere interpretato come istitutivo della possibilità di stipulare specifiche intese nelle materie tassativamente previste dalla legge [195] e rigorosamente tipizzate nella loro individuazione (e, quindi, non applicabili oltre i casi e i tempi in esse considerati) [196]. La questione in oggetto riguardava, ai sensi del comma 2, lett. *e*), l'organizzazione del lavoro ed, in particolare, le modalità di disciplina del rapporto. Pertanto, la modifica doveva giustificarsi in un'ottica di rimodulazione organica delle regole di svolgimento della prestazione lavorativa, nell'assetto degli orari, delle mansioni, dell'organizzazione complessiva delle relazioni interne all'impresa nel proporzionato equilibrio dei reciproci diritti e doveri delle parti del rapporto.

Dalla lettura dell'accordo aziendale emergeva, al contrario, la mancanza di un impegno alla riorganizzazione complessiva, la quale veniva rinviata ad un futuro accordo "*da concordare con le OO.SS.*", il che determinava il conseguente rigetto del ricorso formulato per contrasto con l'art. 8.

Dalla sentenza citata emerge un principio del tutto nuovo, volto a sovvertire le acquisizioni fino a quel momento ritenute pacifiche in giurisprudenza [197] in tema di soluzione di conflitti tra contratti collettivi di diverso livello. La Suprema Corte, infatti, nel ritenere che la violazione delle condizioni e dei requisiti dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 determini l'illegittimità dell'accordo aziendale in deroga al nazionale, ha implicitamente negato che l'accordo aziendale possa derogare al contratto di categoria. Tale lettura trae spunto proprio dalla disciplina in tema di contratti di prossimità e si pone all'attenzione dell'interprete in quanto, in modo del tutto inaspettato,

---

[195] V. Corte cost. 4 ottobre 2012, n. 221, cit., 164, secondo cui "*trattandosi di norma avente chiaramente carattere eccezionale, non si applica oltre i casi e i tempi in essa considerati*".

[196] V. Cass. 15 giugno 2021, n. 16917, in *IUS Lavoro*, 2021.

[197] V., ad esempio, Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300, cit., 144; Cass. 2 aprile 2001, n. 4839, cit., 3.

parrebbe riservare ai soli contratti stipulati ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 il potere di derogare alla contrattazione nazionale, con ciò sovvertendo drasticamente l'orientamento fino a quel momento consolidato sul tema.

Il principio di diritto formulato dalla Corte di Cassazione con tale pronuncia statuisce, infatti, la violazione dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 da parte dell'accordo aziendale, benché quest'ultimo fosse stato concluso in applicazione della delega prevista dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 [198].

Si tratta di una interpretazione quantomai inaspettata e che, ove si consolidasse, riserverebbe alla sola contrattazione di prossimità la possibilità di contenere clausole difformi da quelle previste dai contratti di categoria, con un sovvertimento dei principi consueti e con la sostituzione alla regola del libero concorrere di accordi nazionali e aziendali di un opposto principio imperniato sull'immodificabilità dei primi, se non ad opera dei contratti di prossimità.

Tale orientamento non è nuovo, in quanto si era già affacciato nella giurisprudenza di merito. Esso era stato espresso, ad esempio, dalla Corte di Appello di Firenze nel 2017 [199] in una pronuncia resa avverso la sentenza di primo grado che aveva deciso sul diritto di un dipendente di un istituto di credito, licenziato nell'ambito di una procedura collettiva, di vedersi riconoscere l'indennità sostitutiva del preavviso calcolata nella misura stabilita dal contratto di categoria, anziché nella misura inferiore fissata dal contratto aziendale.

In applicazione del criterio generale dell'autonomia, il contratto aziendale era intervenuto su una materia, la retribuzione, non contemplata dall'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del 28 novembre 2011. Il giudice di appello, avendo escluso che il contratto di secondo livello, che aveva ridotto la misura del trattamento citato da 6 a 3 mensilità, potesse qualificarsi in termini di contratto di prossimità, essendo le materie citate nell'art. 8 di carattere tassativo ed essendo la previsione una norma di carattere eccezionale, ossia

---

[198] Nella motivazione della sentenza si legge, infatti, che: "*È illegittima, per violazione dell'art. 8 D.L. 138/2011 conv. con mod. in L. n. 148 del 2011, la riduzione di retribuzione stabilita, in misura del 15%, dal punto 2 dell'accordo aziendale 6 settembre 2013, nonostante l'espressa delega contenuta nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, in quanto non definibile quale intervento di disciplina del rapporto di lavoro, per la mancata contestualità della suddetta riduzione immediata e della riorganizzazione complessiva del lavoro, da realizzare con un futuro accordo con le organizzazioni sindacali*".

[199] V. App. Firenze 20 novembre 2017, in *DeJure.*

di "*stretta interpretazione*", con conseguente "*applicazione solo nei casi espressamente previsti e non oltre*", lo aveva ritenuto non idoneo a derogare al nazionale.

Dal ragionamento condotto, quindi, discendeva il diritto del lavoratore a vedersi riconoscere l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura superiore, così come previsto dal contratto di categoria, non potendo la contrattazione aziendale derogarvi.

I precedenti citati sembravano aver cambiato il corso del dibattito tradizionale sui diversi livelli di contrattazione, quando nel 2022, appena un anno dopo l'orientamento ricordato nei cui confronti si sono espresse le critiche evidenziate, la Suprema Corte è nuovamente tornata sulla problematica della risoluzione dei conflitti tra contratti collettivi di diverso livello. Essa ha affrontato il tema rendendo una pronuncia che si discosta totalmente dall'orientamento di appena un anno prima e che si colloca nuovamente nel filone tradizionale della giurisprudenza sul punto.

La Cassazione [200] ha riproposto, quale criterio di soluzione dei conflitti, secondo il criterio di competenza e specialità, il principio generale e consolidato dell'effettiva volontà delle parti sociali, in ragione della reciproca autonomia delle due discipline e di un loro diverso ambito applicativo, per cui "*la fonte collettiva prossima agli interessi disciplinati è, nei limiti della normativa inderogabile di legge, prevalente sulle altre consimili*".

La sentenza, in virtù del principio dell'autonomia negoziale *ex* art. 1322 c.c., riconosceva ai contratti territoriali la possibilità, oltre che di prorogare l'efficacia dei contratti nazionali, di derogarli, anche *in pejus*, senza ritenere in questo senso ostativo l'art. 2077 c.c., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori.

La decisione menzionata non sarebbe così rilevante se non fosse stata adottata omettendo totalmente di menzionare la precedente pronuncia del 2021, che aveva invece riservato il potere di deroga ai contratti di prossimità.

Quest'ultimo orientamento, per così dire "tradizionale", è stato nuovamente ribadito anche con una successiva ordinanza del 2023 [201] che, ignorando la sentenza di due anni prima, si è lungamente soffermata sulle modalità operative del criterio dell'effettiva volontà delle parti sociali.

In quest'ultima occasione la Suprema Corte ha ricordato "*come nella contrattazione collettiva la comune intenzione delle parti non sempre è ricostruibile attraverso il mero riferimento "al senso letterale delle parole", atteso che*

---

[200] V. Cass. 1 giugno 2022, n. 17939, in *www.variazionitemidirittodellavoro.it.*

[201] V. Cass. 1 febbraio 2023, n. 2996, ord., in *www.variazionitemidirittodellavoro.it.*

la natura di detta contrattazione, sovente articolata su diversi livelli (nazionale, provinciale, aziendale etc.), la vastità e la complessità della materia trattata in ragione dell'interdipendenza di molteplici profili della posizione lavorativa (che sovente consigliano alle parti il ricorso a strumenti sconosciuti alla negoziazione tra parti private come preambolo, premesse, note a verbale etc.), il particolare linguaggio in uso nel settore delle relazioni industriali non necessariamente coincidente con quello comune e, da ultimo, il carattere vincolante che non di rado assumono dell'azienda l'uso e la prassi, costituiscono elementi che rendono indispensabile nella materia una utilizzazione dei generali criteri ermeneutici che tenga conto di detta specificità, con conseguente assegnazione di un preminente rilievo al canone interpretativo dettato dall'art 1363 c.c.".

Nel richiamare, quindi, i propri precedenti *ante* 2021 la Corte di Cassazione ha ribadito che il conflitto tra regolamentazioni contrattuali di diverso livello si risolverebbe applicando il criterio dell'effettiva volontà delle parti *ex* art. 1363 c.c., secondo un'interpretazione complessiva delle clausole le une per mezzo delle altre e non in modo atomistico [202].

La Corte ha sottolineato, in conclusione, come tale *modus procedendi* costituisce un "*criterio logico-sistematico*" che "*assume, in ragione delle particolari caratteristiche connotanti la contrattazione collettiva, un particolare rilievo, ben più accentuato rispetto a quanto accade per i restanti contratti di diritto comune*" [203].

Con le pronunce esaminate si profila, all'interno della Suprema Corte, un contrasto giurisprudenziale che merita attenzione, in quanto da un lato, stando all'orientamento espresso nel 2021 soltanto i contratti di prossimità sarebbero legittimati a derogare al contratto nazionale, mentre secondo l'orientamento tradizionale, ribadito anche nel 2022, la contrattazione aziendale sarebbe legittimata ad introdurre modifiche a quella nazionale con prevalenza, nel caso di contrasto, del criterio della volontà delle parti.

Nel nostro ordinamento giuridico, a differenza di quanto avviene nei paesi di *common law*, il precedente giudiziario [204], ossia la decisione antecedentemente presa su un determinato caso, e l'orientamento giurisprudenziale

---

[202] V. Cass. 8 maggio 2006, n. 10434, in *Giust. civ. Mass.*, 2006, 5; Cass. 22 giugno 2006, n. 14461, in *Giust. civ. Mass.*, 2006, 6; Cass. 31 marzo 2007, n. 8037, in *Guida dir.*, 2007, 27, 46; Cass. 6 febbraio 2009, n. 3027, in *DeJure*; Cass. 12 luglio 2010, n. 16295, in *Dir. e Giust. online*, 2010, con nota di M. F. Ferrari, *Trasferimento d'azienda: diritti dei lavoratori e interpretazione complessiva della clausola del contratto collettivo*.

[203] V. Cass. 2 novembre 2022, n. 32294, ord, in *www.variazionitemidirittodellavoro.it*.

[204] Cfr. G. Gorla, voce *Precedente giudiziale*, in *Enc. giur.*, vol. XXIII, Treccani, Roma, 1990, 1 e ss.; M. Taruffo, *Precedente e giurisprudenza*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2007, 709 e ss.

formatosi su di esso, possano essere disattesi non trovando applicazione il brocardo latino *stare decisis et non quieta movere*[205]. Ciò non configura un *vulnus* al principio di uguaglianza[206], come ha sancito la Corte di Cassazione quando ha affermato che: "*il contrasto della pronuncia di un giudice con principi di diritto affermati in altre precedenti pronunce dallo stesso giudice non comporta violazione del principio costituzionale di uguaglianza, il quale costituisce un vincolo per il legislatore ed un criterio di interpretazione della legge, ma non un vincolo – estraneo al nostro ordinamento – a conformarsi a precedenti giurisprudenziali*" [207].

Il contrasto espresso in seno alla Suprema Corte porta, tuttavia, a riflettere sulle ingerenze dell'organo giudicante su un tema tradizionalmente riservato all'autonomia collettiva. Sorgono diversi quesiti. Può il giudice sovvertire i principi consueti e riservare alle intese di prossimità il potere di trasformare le indicazioni previste nei contratti nazionali? Può l'organo giudicante cambiare l'impostazione tradizionale sul conflitto tra livelli di contrattazione diversi e dare avvio ad un nuovo ordine? È davvero apprezzabile che il giudice sostituisca al libero concorrere di accordi nazionali e aziendali un principio opposto, imperniato sulla modificabilità dei primi soltanto ad opera dei contratti di prossimità?

Pertanto, se è del tutto normale che la giurisprudenza cambi il proprio orientamento, è altresì essenziale che i giudici forniscano un'adeguata motivazione del ragionamento svolto.

In realtà, risolvere in questo modo la questione, derubricandola a mero mutamento di indirizzo da parte del giudice, finirebbe per banalizzare la problematica e fornirne una soluzione non soddisfacente, oltre che superficiale. Infatti, il ragionamento convince poco considerando la successione temporale delle due pronunce. Nel 2021 la Suprema Corte ha riservato la deroga del contratto nazionale ai contratti di prossimità, mentre nel 2022 ha riproposto la soluzione nei termini tradizionali. Si può, allora, sostenere che la Corte abbia mutato il proprio convincimento, avvedendosi dell'errore e riproponendo la tesi tradizionale in una pronuncia più recente? La successione

---

[205] Cfr. R. Rordorf, Stare decisis*: osservazioni sul valore del precedente giudiziario nell'ordinamento italiano*, in *Foro it.*, 2006, V, 279.

[206] Cfr. L. Gianformaggio*, L'uguaglianza e le norme*, in L. Gianformaggio, M. Jori (a cura di), *Scritti per Uberto Scarpelli*, Giuffrè, Milano, 1997, 373 e ss.

[207] V. Cass., sez. trib., 1 aprile 2004, n. 6448, in *Giust. civ. Mass.*, 2004, 4; Cass. 11 giugno 2004, n. 11096, in *Foro it.*, 2005, I, 466; Cass. 12 gennaio 2007, n. 565, in *Guida dir.*, 2007, 12, 66; Cass. 13 novembre 2007, n. 23569, in *Guida dir.*, 2008, 1, 38; Cass. 30 dicembre 2011, n. 30111, in *Giust. civ. Mass.*, 2011, 12, 1910; Cass. 16 aprile 2012, n. 5972, in *Guida dir.*, 2012, 20, 55.

temporale delle pronunce parrebbe avallare una soluzione di questo tipo.

Neppure tale tesi, tuttavia, può essere dirimente, in quanto se la Suprema Corte avesse voluto disconoscere il precedente orientamento del 2021 lo avrebbe detto espressamente o, quanto meno, avrebbe dovuto menzionarlo in motivazione. Dalla disamina della pronuncia del 2022, invece, non emerge alcun riferimento all'ordinanza dell'anno precedente, che viene ignorata totalmente dagli ermellini.

Perché la Suprema Corte omette di menzionare quella pronuncia? L'omissione non può che destare perplessità e condurre ad un ulteriore quesito. Forse il giudice di legittimità non ignora affatto il precedente e semplicemente lo mantiene vigente, con ciò determinando quella spaccatura in seno alla Corte stessa di cui si diceva all'inizio? Se così fosse il quadro sarebbe allarmante, dal momento che la problematica della scelta del contratto applicabile tra contratti di diverso livello in ipotesi di contrasto sarebbe suscettibile di concludersi con esiti del tutto opposti a seconda della sezione della Suprema Corta incaricata della decisione.

In assenza di una spiegazione sul punto non è chiaro perché nel 2021 la Cassazione abbia deciso in modo radicalmente opposto, scostandosi dagli esiti del dibattito ormai consolidato sul punto e generando delle inevitabili turbative.

Al di là dell'opportunità di un intervento a Sezioni Unite della Cassazione volto a dirimere il conflitto evidenziato [208], in quanto solo in questo modo verrà soddisfatta quell'innata esigenza di stabilità che affonda le proprie radici nel principio di certezza del diritto [209] e nella tutela dell'affidamento e, al contempo, verrà assicurata alla giurisprudenza la propria funzione nomofilattica [210], ci si deve nuovamente chiedere se è possibile rinvenire nell'ordinamento giuridico un criterio di risoluzione del conflitto affidabile, allo scopo di ridurre la tendenza di ricorso al giudice e il rischio del profilarsi di decisioni telluriche come quelle citate.

---

[208] Cfr. G. Prestipino, *Il nuovo ruolo delle Sezioni Unite*, in G. Ianniruberto, U. Morcavallo (a cura di), *Il nuovo giudizio di cassazione*, Giuffrè, Milano 2007, 60; G. Amoroso, *Commento all'art. 374*, in A. Briguglio, B. Capponi (a cura di), *Commentario alle riforme del processo civile*, vol. III, t. I, Cedam, Padova, 2009, 195 e ss.; R. Tiscini, *Giudizio di Cassazione*, in F.P. Luiso, R. Vaccarella (a cura di), *Le impugnazioni civili*, Giappichelli, Torino, 2013, 426 e ss.; A. Briguglio, *Appunti sulle sezioni unite civili*, in *Riv. dir. proc.*, 2015, 16 e ss.

[209] Cfr. C. Pisani, *Le tecniche di tutela nell'età della giurisdizione*, in *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Atti delle Giornate di Studio AIDLaSS, Torino 16-17 maggio 2022, La Tribuna, 2023, 1 e ss.

[210] Cfr. S. Rusciano, *Nomofilachia e ricorso in cassazione*, Giappichelli, Torino, 2013.

Alla domanda, quindi, se si riesca ad optare per una soluzione, si ritiene che il criterio di risoluzione dei conflitti tra contratti di diverso livello non debba coincidere necessariamente con quello della volontà delle parti, ma che non possa coincidere neppure con la riserva di deroga in favore della sola contrattazione di prossimità, imponendosi un deciso cambio di rotta.

La questione è cruciale, in quanto l'orientamento che si è profilato nel 2021, se nuovamente riproposto, potrebbe mettere in discussione o, addirittura, ribaltare gli esiti di un dibattito che sembrava ormai consolidato. Una simile soluzione provocherebbe una drastica inversione di tendenza sulla questione e un esito così rivoluzionario avrebbe meritato quantomeno una motivazione adeguata sul punto, ossia idonea a spiegare il ragionamento svolto dal giudice di legittimità, aspetto invece mancante nelle pronunce citate.

Inoltre, il fatto che nelle aule di giustizia si discutano tematiche di diritto sindacale, oltre a confermare la teoria crociana del diritto non come scienza pura ma come scienza pratica [211], porta le previsioni contrattuali, ove antinomiche, sul terreno dell'interpretazione che, per sua natura, è particolarmente scivoloso, così che se non si pone subito un freno all'incertezza di decisioni difformi si finisce per contribuire per tale via al formarsi di una giurisprudenza mutevole con ricadute pregiudizievoli sulla certezza del diritto [212].

[211] Cfr. G. Vidiri, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali*, cit., 111.

[212] Sull'art. 8 nel rapporto tra i diversi livelli contrattuali, cfr. C. Dell'Aringa, *Brutto segnale così si rompe un percorso unitario*, in *Il sole 24 Ore* del 4 ottobre 2011, 2.

Capitolo 4

IL PRINCIPIO DI SPECIALITÀ QUALE CRITERIO DI SOLUZIONE DEL CONFLITTO

Sommario: 1. I limiti delle soluzioni proposte come stimolo alla prosecuzione della ricerca di un criterio di definizione dei conflitti. – 2. Il presupposto che genera la necessità di ricercare un principio generale all'interno dell'ordinamento giuridico volto a dirimere il conflitto: l'antinomia. – 3. La relazione tra antinomia e interpretazione. – 4. I limiti del superamento dell'antinomia attraverso i criteri gerarchico e cronologico in una prospettiva di coerenza del sistema. – 5. Il superamento dell'antinomia attraverso il principio di specialità secondo la teoria generale del diritto. – 6. La componente valutativa propria del criterio di specialità come tecnica di composizione delle antinomie. – 7. Il concorso apparente di norme e il principio di specialità nel diritto penale come criterio guida della valutazione. – 8. La possibile soluzione del conflitto tra contratti di diverso livello alla luce del principio di specialità. – 9. Il principio di specialità e la tendenza all'aziendalizzazione della contrattazione collettiva. – 10. Osservazioni conclusive: il principio di specialità quale costante nelle relazioni tra contratti collettivi di diverso livello.

1. *I limiti delle soluzioni proposte come stimolo alla prosecuzione della ricerca di un criterio di definizione dei conflitti*

Il tentativo di trarre un criterio interno di soluzione del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello dal sistema di relazioni industriali mostra le sue lacune nel momento in cui si scontra con la conflittualità dei rapporti, dominati dal (tutt'altro che infrequente) mancato rispetto spontaneo delle previsioni di autoregolamentazione fissate negli accordi interconfederali e dai limiti dei rimedi previsti in caso di violazione di esse, trattandosi di clausole aventi natura obbligatoria e non normativa.

Al contempo la giurisprudenza [1], nel proporre a sua volta una soluzione

[1] V., ad esempio, Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300, in *Notiz. giur. lav.*, 2001, 144; Cass. 2 aprile 2001, n. 4839, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 3, 144.

al problema individuando un criterio esterno al sistema delle relazioni industriali, negli ultimi anni si è assestata sul principio dell'autonomia e della volontà delle parti, finendo per legittimare delle pericolose operazioni interpretative. È quanto si percepisce allorquando si leggono sentenze in cui si afferma che "*l'interpretazione della disciplina, la quale spesso è articolata su diversi livelli, regola una materia vasta e complessa in ragione dell'interdipendenza dei molteplici profili e utilizza il linguaggio delle cosiddette relazioni industriali, non coincidente con quello comune, così che occorre ricostruire la volontà*" [2]. Pronunce come quella ricordata teorizzano l'esistenza di un "linguaggio" delle relazioni industriali di cui deve essere interpretato il significato sul presupposto che la comprensione della volontà delle parti stipulanti possa poi dirimere il conflitto.

Ebbene, in questo modo si riduce l'individuazione del criterio di risoluzione dei conflitti ad una questione interpretativa della volontà delle parti. Così ragionando, tuttavia, si dimostra di non aver colto adeguatamente i termini della questione e di non voler affrontare concretamente il problema, quasi come se esso non si ponesse, in quanto la fase interpretativa si colloca in un momento antecedente al rilevamento dell'antinomia ed, anzi, ne è lo strumento disvelatore. Una volta interpretati i contratti collettivi e rilevato il conflitto, bisognerà stabilire quale contratto si ritiene prevalente. E per risolvere il conflitto non può essere sufficiente rinviare ai rapporti delineati in sede di relazioni industriali, in quanto il conflitto si genera sia perché quelle regole non sono state rispettate (e tale esito, cioè il contrasto, è quanto emerge dall'interpretazione di esse), sia perché non tutti i soggetti collettivi si identificano in quelle regole.

L'intrico da dipanare, quindi, resta sempre il medesimo: quale criterio applicare per superare l'antinomia?

Il problema è aperto in giurisprudenza ed anzi si accentua ove si richiami il contrasto che si è recentemente profilato nelle pronunce di legittimità con riferimento alla contrattazione di prossimità, nelle quali, alla luce del solco tracciato dalla ricordata spaccatura in seno alla Suprema Corte a partire dal 2021, si è aperto un varco che parrebbe riservare in via esclusiva ai contratti *ex* art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 la possibilità di derogare al contratto nazionale, con tutto ciò che ne potrebbe derivare in termini di affermazione di una gerarchia tra i livelli contrattuali e di un inatteso sovvertimento delle regole precedenti in tema di conflitto.

Le considerazioni brevemente ricordate, valutate nel loro complesso,

---

[2] V. Cass. 23 maggio 2013, n. 12728, in *Giur. it. Rep.*, 2013.

inducono ad approfondire l'analisi seguendo una direzione sicuramente non nuova quanto al punto di partenza (il conflitto tra contratti di diverso livello) e neppure inedita quanto al punto di arrivo (la risoluzione del conflitto è possibile ricorrendo al criterio di specialità[3]), ma innovativa nel percorso seguito per giungere al traguardo indicato. L'impostazione seguita consentirà di mutare la prospettiva finora tracciata dalle pronunce dei giudici in tema di criterio della volontà delle parti proponendo al suo posto il differente (e già conosciuto) criterio di specialità[4], quale strumento di composizione del conflitto, ma anche di rileggerne in chiave nuova e diversa la portata. Ciò sarà possibile seguendo un *iter* logico-argomentativo che trae le proprie radici dalla teoria generale del diritto e dal diritto penale.

Ai fini della selezione della regolamentazione prevalente in caso di antinomie tra contratti collettivi di categoria e di secondo livello già da alcuni decenni una parte della dottrina italiana[5] aveva ritenuto che un valido criterio potesse essere mutuato dalla dottrina tedesca in tema di "*Spezialitätsprinzip*", la quale, nell'affrontare le antinomie tra norme di legge, ha ritenuto di poterle risolvere facendo applicazione del principio di specialità[6]. La tesi, proposta all'inizio degli anni ottanta, si fondava sul convincimento che il conflitto tra contratti collettivi di diverso livello andasse inquadrato in termini di rapporto tra disciplina generale e disciplina speciale[7].

A quel tempo mancavano dei criteri interni al sistema sindacale dirimenti il conflitto e sulla base di un parallelismo con le antinomie che si possono riscontrare tra le norme di legge si era ritenuto che la composizione del problema potesse essere individuata nell'applicazione di uno dei criteri di

---

[3] 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.

[4] Cfr. C. Colaluca, *Norme speciali e criterio di specialità*, cit., 1 e ss.

[5] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle Giornate di Studio di Arezzo del 15-16 maggio 1981, Milano, 1982, 1 e ss.

[6] La tesi si fonda sull'acquisizione di un principio, la specialità appunto, riconosciuto in numerosi ordinamenti europei, tra cui quello tedesco, come rilevante e risolutivo nel regolare il rapporto tra le norme di diritto. In dottrina cfr. F. Modugno, *Norma singolare*, in *Enc. dir.*, XXVIII, Giuffrè, Milano, 1978, 514 e ss.

[7] V. Trib. Venezia 30 giugno 1984, in *Foro it.*, 1984, I, 1547; Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Not. giur. lav.*, 1986, 569 e ss.; Cass. 24 febbraio 1990, n. 1403, *ibidem*, 1990, n. 267; Pret. Benevento 5 novembre 1991, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 544; Cass. 3 aprile 1996, n. 3092, in *Mass. giur. lav.*, 1996, 43; Cass. 3 febbraio 1996, n. 931, *ibidem*, 1996, 330.

interpretazione della legge e di risoluzione dei conflitti tra le norme giuridiche, cioè la specialità [8].

Questa lettura venne, tuttavia, messa in dubbio da autori che formularono tesi diverse [9] sul presupposto che il criterio citato, per potere essere invocato, richiedesse l'identità dei soggetti stipulanti entrambi i contratti. Per poter invocare tale criterio si riteneva necessario la disciplina di carattere speciale promanasse dagli stessi soggetti collettivi che avevano posto in essere quella generale alla quale si sarebbe derogato [10], il che ne avrebbe escluso l'invocabilità al di fuori di tale ipotesi, ossia nel caso di non coincidenza tra soggetti collettivi stipulanti.

In realtà, le critiche che sono state formulate contro il principio di specialità sono infondate e il criterio ricordato costituisce, all'opposto, l'unico strumento realmente in grado di dirimere il conflitto tra i diversi livelli di contrattazione collettiva per una molteplicità di ragioni, di cui la prima risiede nella stessa *ratio* giustificativa del ricorso ad esso. Il criterio di specialità si fonda, infatti, sull'ideologia propria dell'età contemporanea, secondo la quale il diritto è e deve essere parte di un sistema ordinato, coerente e razionale [11].

Di assoluta rilevanza è la definizione stessa del criterio, la quale rinvia a concetti quali: "*l'essere speciale; natura particolare, carattere singolare*" [12] e questo è un dato che va tenuto presente al fine di comprendere il significato e la conseguente portata operativa di esso, in quanto è ciò che giustifica la prevalenza di un contratto sull'altro ed è proprio quella specialità che lo farà apparire preferibile e perciò prevalente.

Il principio di specialità, secondo il quale "*lex specialis derogat* (legi) *generali*", è una delle tante *regulae iuris* che sono state ereditate dal diritto antico [13] e, tra queste, è quella che ha dimostrato maggiore persistenza e che

---

[8] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 45. L'orientamento è stato sostenuto anche in giurisprudenza. V., ad esempio, Trib. Venezia 30 giugno 1984, in *Foro it*., 1984, I, 1547; Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Not. giur. lav.*, 1986, 569 e ss.; Pret. Benevento 5 novembre 1991, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 544.

[9] Cfr. G. Suppiej, *Intervento*, in Aa.Vv., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 92.

[10] Cfr. G. Prosperetti, *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, Franco Angeli, Milano, 1989, 210.

[11] Cfr. G. Tarello, *Storia della cultura giuridica moderna. Assolutismo e codificazione del diritto*, Il Mulino, Bologna, 1976, 49 e ss.; Id., *L'interpretazione della legge*, Giuffrè, Milano, 1980, 314.

[12] Secondo la definizione riportata nell'Enciclopedia Treccani.

[13] Il brocardo latino risale agli studi giuridici dei secoli XII e XIII e, in particolare, all'opera dei Glossatori. Cfr. B. Brugi, *Le «regulae iuris» dei giureconsulti romani*, in *Studi filosofico-*

ha riscosso più successo nella cultura giuridica europeo-continentale e contemporanea, nei paesi sia di *civil law* che di *common law* [14].

In Italia, tanto la dottrina giuridica penale, quanto la teoria generale del diritto [15] hanno attribuito a tale principio il ruolo di strumento concettuale volto a prevenire o a risolvere le antinomie derivanti dalla compresenza di due norme, l'una generale e l'altra speciale, quale criterio di soluzione del conflitto alternativo a quello gerarchico (o della *lex superior*) e a quello cronologico (o della *lex posterior*).

L'interesse nei confronti del principio di specialità si è manifestato nella teoria generale del diritto e nel diritto penale, che si sono interessati all'argomento *funditus*. Soprattutto con riferimento a quest'ultima materia la dottrina giuridica e la giurisprudenza penali, forti della previsione codicistica sul tema, ne hanno approfondito i contorni, mentre al di fuori di tali ambiti la trattazione è stata per lo più sporadica e accidentale, in quanto ci si è soffermati su tale principio soprattutto incidentalmente trattando altri temi [16].

---

giuridici dedicati a G. Del Vecchio nel XXV anno di insegnamento (1904-1929), I, Società tipografica modenese, Modena, 1930, 39; G. Astuti, *La "glossa" accursiana*, in *Atti del Convegno internazionale di studi accursiani*, Bologna, 21-26 ottobre 1963, a cura di G. Rossi, II, Milano, 1968, 289 e ss., in particolare 323-324; U. Nicolini, *I giuristi postglossatori e la fortuna della glossa in Italia (redazione ampliata e corredata di note)*, in *Atti del Convegno internazionale di studi accursiani*, cit., 801; S. Caprioli, *Tre capitoli intorno alla nozione di «regola iuris» nel pensiero dei Glossatori*, in *Annali di storia del diritto: rivista internazionale*, 5-6, 1961.1962, 221 e ss.; E. Cortese, *La norma giuridica. Spunti teorici nel diritto comune classico*, I, Giuffrè, Milano, 1962, 324 e ss.

[14] Cfr. S. Zorzetto, Lex specilis derogat generali*: tra storia e teoria*, in *Regulae iuris*, Jovene, Napoli, 2016, 123.

[15] In realtà, molte sono le questioni sottese al principio di specialità. Ad esempio, sono discussi: l'origine e il fondamento del principio, i presupposti di esso e, infine, le modalità operative di esso. Cfr. S. Zorzetto*, La norma speciale. Una nozione ingannevole*, ETS, Pisa, 2010; R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, Giuffrè, Milano, 2011; A. Celotto, *Fonti del diritto e antinomie?*, Giappichelli, Torino, 2014.

[16] Ad esempio, i costituzionalisti hanno trattato il principio esaminando la deroga rispetto all'abrogazione e all'annullamento della legge da parte della Corte Costituzionale e i civilisti ne hanno accennato in merito agli atti di commercio, a proposito del collegamento delle norme del codice civile a quelle della legislazione complementare in tema di proprietà e di contratto e, ancora, in rapporto alla norma eccezionale.

2. *Il presupposto che genera la necessità di ricercare un principio generale all'interno dell'ordinamento giuridico volto a dirimere il conflitto: l'antinomia*

Il presupposto per l'applicazione del criterio di specialità consiste nel verificarsi di un'antinomia [17], che si può definire come il prodotto naturale, fisiologico ed inevitabile di un ordinamento concepito in chiave dinamica, in quanto l'incessante ricerca di un "ordine naturale delle cose" [18] e di un equilibro tra regole e natura, al fine di soddisfare plurimi interessi spesso tra loro opposti, costituisce la falda profonda da cui esso trae la propria linfa vitale.

Tale dinamismo è proprio sia dell'ordinamento giuridico, sia delle relazioni sindacali, in quanto entrambi non si presentano come statici nel loro contenuto, bensì configurano un assetto in continuo mutamento, stante la fisiologica necessità che ambedue posseggono di creare continuamente nuove regole e di aggiornare quelle esistenti per renderle progressivamente più aderenti al particolare, allo scopo di tutelare i mutati interessi che via via manifestano un'esigenza di tutela.

Nell'ordinamento giuridico tale situazione si traduce in una moltiplicazione di regole suscettibili di generare un conflitto, allorquando due norme statuiscono conseguenze tra loro incompatibili per una medesima fattispecie, sia essa una singola circostanza o una combinazione di esse [19].

---

[17] Cfr. N. Bobbio, *"Antonomia"*, in *Noviss. Dig. It.*, vol. I, Torino, 1957, 667 e ss.; G. Gavazzi, *Delle antinomie*, Giappichelli, Torino, 1959, 1 e ss.; N. Bobbio, *Teoria dell'ordinamento giuridico*, Giappichelli, Torino, 1960, cap. III; Id., *Studi per una teoria generale del* diritto, Giappichelli, Torino, 1970, 95 e ss.; A. Pizzorusso, *Delle fonti del diritto*, Zanichelli, Bologna, 1977, 103 e ss.; G. Tarello, *L'interpretazione della legge*, Giuffrè, Milano, 1980, 143 e ss.; V. Crisafulli, *Lezioni di diritto costituzionale*, Cedam, Padova, 1984, II, 178 e ss.; T. Mazzarese, *"Antinomia"*, in *Dig. Disc. Priv.*, IV, Sez. civ., I, Torino, 1987; P. Chiassoni, *La giurisprudenza civile. Metodi d'interpretazione e tecniche argomentative*, Giuffrè, Milano, 1999, 274 e ss.; Id., *Tecnica d'interpretazione giuridica*, Il Mulino, Bologna, 2007, cap. IV.

[18] Cfr. D. Carusi, *L'ordine naturale delle cose*, Giappichelli, Torino, 2011, 1 e ss.

[19] Nel testo si adotta una concezione dell'antinomia che si fonda sull'idea che le norme siano degli enunciati condizionali che connettono una fattispecie a determinate conseguenze giuridiche. Esiste anche una diversa concezione, secondo la quale le norme consistono in qualificazioni deontiche di un determinato comportamento, così che l'antinomia si verifica quando ad una medesima condotta corrispondono due qualificazioni incompatibili, per cui, ad esempio, una previsione ritiene un certo comportamento consentito, mentre un'altra lo qualifica come vietato oppure l'una lo ritiene obbligatorio e l'altra lo definisce facoltativo. Con riferimento a tale distinzione cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, in A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni (diretto da), *Trattato di Diritto civile e commerciale*, Giuffrè Milano, 2011, 105.

L'antinomia determina un'incertezza[20] nel momento in cui si profilano due diverse e opposte soluzioni con riferimento ad un medesimo caso concreto, dalle quali può scaturire una situazione di probabile disuguaglianza[21] che necessita di correzione[22], mediante interpretazione. Essa non sconfessa il contesto nel quale le diverse e confliggenti norme si inseriscono[23], ma espone al rischio di valutazioni differenti, perché, ad esempio, un giudice può ritenere di decidere un caso privilegiando un aspetto, mentre un altro (se non addirittura lo stesso giudice in un'occasione successiva), pur a fronte di un caso del tutto analogo, potrebbe decidere invece in modo difforme a quanto statuito in precedenza. L'esito non è di poco conto, in quanto un simile epilogo viola il principio di eguaglianza e mina la certezza del diritto, intesa come prevedibilità delle decisioni giurisprudenziali[24].

Un insieme di norme che presentano antinomie risulta, allora, incoerente[25], in quanto due previsioni incompatibili non possono trovare contemporaneamente applicazione e, dunque, essere pienamente valide senza una reciproca negazione[26], mentre all'opposto un insieme di norme che è privo di antinomie appare coerente[27] e garantisce la naturale vocazione dell'ordinamento alla propria autoconservazione[28]. È proprio perché si vuole attribuire coerenza[29] alle potenziali relazioni tra contratti di diverso

---

[20] Cfr. R. Guastini, *A proposito di certezza del diritto*, in *Analisi e Diritto*, 2021, 179.

[21] Cfr. P. Chiassoni, *La defettibilità nel diritto*, in *Mat. stor. cult. giur.*, 2008, 2, 471 e ss.

[22] Cfr. Aa.Vv., *Eguale rispetto*, a cura di I. Carter, A.E. Galeotti, V. Ottonelli, Mondadori, Milano, 2008, 1 e ss.

[23] Cfr. L. Ferrajoli, *La logica nel diritto e nella teoria del diritto*, in L. Baccelli (a cura di), *More geometrico. La teoria assiomatizzata del diritto e la filosofia della democrazia di Luigi Ferrajoli*, Giappichelli, Torino, 2012, 116 e ss.

[24] Cfr. R. Guastini, *A proposito di certezza del diritto*, cit., 180; C. Pisani, *Le tecniche di tutela nell'età della giurisdizione*, in *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Atti delle Giornate di Studio AIDLaSS, cit., 1 e ss.

[25] Cfr. N. Bobbio, *Teoria generale del diritto*, Giappichelli, Torino, 1993, 217; G. Tarello, *Storia della cultura giuridica moderna. Assolutismo e codificazione del diritto*, cit., 49.

[26] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 105, il quale in questi casi parla di situazioni "indecidibili".

[27] Cfr. P. Comanducci, R. Guastini, *L'analisi del ragionamento giuridico. Materiali ad uso degli studenti*, Giappichelli, I, Torino, 1987, in particolare 243 e ss. Cfr., inoltre, M. Ruiz Sanz, *La construcción coherente del Derecho*, Madrid, 2009.

[28] Cfr. N. Bobbio, *Teoria generale del diritto*, cit., 217 e ss.

[29] Cfr. M.E. Conte, *Coerenza testuale*, in *Lingua e stile*, 1980, 1, 135 e ss.; A. Celotto, *Coerenza dell'ordinamento e soluzione delle antinomie nell'applicazione giurisprudenziale*, in F. Modugno, *Appunti per una teoria generale del diritto. La teoria del diritto oggettivo*, Giappichelli, Torino, 2000, 1 e ss.

livello che occorre eliminare i conflitti, ricorrendo ad un criterio che li risolva e li superi non con esiti differenziati da caso a caso, ma in modo univoco, conciliandoli.

Le antinomie possono assumere diverse sfaccettature [30]. Ad esempio, la relazione di incompatibilità si può concretizzare in un rapporto di contrarietà [31], che si verifica nel caso in cui una previsione comandi di tenere un certo comportamento a fronte di un'altra norma che, all'opposto, proibisce di tenere quella stessa condotta. Ancora, si può ipotizzare il caso di una previsione del contratto collettivo che impone ai dipendenti di indossare la divisa da lavoro e di un'opposta previsione che vieti loro di indossarla.

Oltre all'ipotesi della contrarietà, l'antinomia si può profilare nel caso della contraddittorietà [32] tra due previsioni del contratto collettivo, allorquando una norma comandi di tenere una certa condotta, a fronte di un'altra che, invece di vietare quel determinato comportamento, permetta di non seguirlo. Un discorso analogo, inoltre, si può svolgere anche nel caso in cui una norma proibisca di compiere un'attività e una diversa norma permetta invece di svolgerla [33]. Si pensi, per usare l'esempio precedente dell'utilizzo della divisa da lavoro, a due previsioni di cui l'una che impone al lavoratore di indossare la divisa da lavoro e l'altra che gli permette invece di non indossarla ovvero di una norma che proibisca al lavoratore di lavorare senza la divisa e di un'altra previsione che gli permetta di farlo. Da entrambi gli esempi emerge la contraddittorietà delle previsioni esaminate.

L'antinomia si può presentare, inoltre, in termini assoluti, relativi o contingenti [34].

La prima ipotesi, ovvero l'antinomia assoluta [35], riguarda due fattispecie (o, come vengono definite nell'ambito della teoria generale del diritto, "classi di fattispecie") che si presentano tra loro interamente sovrapponibili. Si tratta di previsioni aventi un medesimo ambito di validità sotto ogni profilo, per cui in nessun caso una delle due norme in gioco potrebbe essere applicata senza entrare in radicale conflitto con l'altra. È quanto si verifica quando una previsione del contratto collettivo impone ai dipendenti di indossare la divisa da lavoro, mentre un'opposta previsione vieta loro di farlo.

---

[30] Cfr. A. Celotto, *Fonti del diritto e antinomie?*, cit., 1 e ss.

[31] Cfr. G. Gavazzi, *Delle antinomie*, cit., 173.

[32] La distinzione è, nuovamente, di G. Gavazzi, *Delle antinomie*, cit., 173.

[33] Cfr. G. Gavazzi, *Delle antinomie*, cit., 173.

[34] Cfr. N. Bobbio, *Teoria generale del diritto*, cit., 215-216.

[35] Cfr. N. Bobbio, *Teoria generale del diritto*, cit., 215.

L'antinomia relativa[36] si manifesta quando una fattispecie presenta un campo di applicazione qualitativamente identico a quello di un'altra, ma tra le due si riscontra una differenza di tipo quantitativo, per cui le previsioni dell'una hanno uno spettro di validità più ampio rispetto all'altro, che risulta quindi più ristretto. È il caso, ad esempio, di una norma che imponga ai lavoratori e alle lavoratrici con i capelli lunghi di raccoglierli e di una diversa norma contrattuale che imponga ai lavoratori e alle lavoratrici con i capelli lunghi di raccoglierli in uno "*chignon*". In un'ipotesi di questo tipo mentre la prima previsione può entrare in conflitto con la seconda, non si può invece verificare il caso contrario, dal momento che il minore campo di applicazione della seconda ipotesi sfugge alla maggiore sfera disciplinante della prima.

Infine, si profila un'antinomia definita contingente[37] nel caso in cui le classi di fattispecie si sovrappongano solo parzialmente, così che il conflitto non traspare *ictu oculi*, bensì si delinea solo con riferimento all'ambito di validità comune alle due previsioni. Per fare un altro esempio, si può ipotizzare il caso di una norma che dispone che i cittadini italiani debbano versare le imposte e di una diversa previsione che stabilisce l'esonero dei disoccupati dal versamento di esse, per cui ove il cittadino italiano sia anche un soggetto disoccupato non sarà tenuto a versare le tasse.

L'antinomia assoluta e quella relativa vengono definite[38] antinomie in astratto[39] (o necessarie), mentre la terza tipologia antinomica si qualifica come antinomia in concreto (o contingente).

Le prime[40] si verificano quando due norme connettono a fattispecie astratte conseguenze giuridiche incompatibili, le quali si sovrappongono in tutto o in parte concettualmente l'una all'altra. In questi casi l'antinomia è dovuta alla struttura concettuale del linguaggio ed è identificabile già in sede di interpretazione testuale delle previsioni, senza bisogno che l'interprete si debba rappresentare anche la fattispecie concreta. L'antinomia viene, infatti, disvelata già in astratto, indipendentemente dalla rappresentazione del caso concreto cui viene applicata la norma. È quanto si verifica nell'ipotesi di una norma contrattuale che vieti al lavoratore di utilizzare il cellulare

---

[36] Cfr. N. Bobbio, *Teoria generale del diritto*, cit., 216.

[37] Cfr. G. Gavazzi, *Delle antinomie*, cit., 173 e ss.; cfr. N. Bobbio, *Teoria generale del diritto*, cit., 216.

[38] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 106.

[39] Cfr. C. Luzzati, *Regole, astrazioni e significati*, in *Soc. dir.*, 2002, 3, 141 e ss.

[40] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 106 e ss.

personale al lavoro e di una seconda previsione contrattuale che invece consenta al dipendente di utilizzarlo. Dall'esempio proposto emerge immediatamente l'antinomia, la quale viene colta già in astratto, ossia leggendo il testo delle due previsioni contrattuali.

Si profila, invece, un'antinomia in concreto [41] quando il contrasto emerge solo in sede di applicazione delle due norme, le quali, in astratto non sembrerebbero confliggenti tra loro, ma quando vengono applicate alla fattispecie concreta finiscono per produrre delle conseguenze tra loro incompatibili. Ciò si verifica se una situazione ricade simultaneamente nel campo di applicazione di due previsioni dalle quali discendono però conseguenze diverse (e, quindi, antitetiche) tra loro.

L'antinomia in concreto è un problema che si pone, allora, in sede di applicazione delle norme ad un caso pratico, in quanto dipende dalle circostanze di fatto [42], ed è per questo motivo che viene definita anche accidentale. Se, ad esempio, una norma dispone che i cittadini italiani debbano versare le imposte, mentre una diversa previsione stabilisce che i disoccupati non siano tenuti a versarle, quando si può profilare un conflitto? Non vi sarà antinomia né nell'ipotesi in cui tutti i cittadini siano occupati (perché registrandosi una piena occupazione in questo caso non si riscontreranno in concreto cittadini disoccupati), né qualora ad essere disoccupati siano soltanto soggetti stranieri sprovvisti della cittadinanza italiana o apolidi (perché in tale ipotesi i disoccupati, non risultando in possesso della cittadinanza italiana, saranno esclusi dalla prima previsione). La criticità si pone, invece (e, quindi, si delinea un'antinomia in concreto), quando ad essere disoccupato sia un cittadino italiano, dal momento a tale ipotesi sono concettualmente irrelate entrambe le previsioni, potendo la fattispecie rientrare sia nella norma che si riferisce ai cittadini italiani sia nell'altra previsione che si riferisce ai soggetti disoccupati [43].

Le regolamentazioni antinomiche possono sovrapporsi, inoltre, totalmente oppure solo in parte [44].

Nel primo caso la dottrina [45] parla di antinomie totali, le quali si verificano

---

[41] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 107 e ss.

[42] Cfr. G. Pino, *Diritti e interpretazione. Il ragionamento giuridico nello Stato costituzionale*, Il Mulino, Bologna, 2010, 170.

[43] Cfr. J.L. Rodriguez, *Logica de los sistemas jurídicos*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2002, 93.

[44] Cfr. G. Tarello, *L'interpretazione della legge*, cit., 143; P. Chiassoni, *La giurisprudenza civile. Metodi d'interpretazione e tecniche argomentative*, Giuffrè, Milano, 1999, 276 e ss.

[45] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 108; S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, ETS, Pisa, 2011, 48-49 e 513.

quando le due norme attribuiscono alla medesima fattispecie conseguenze incompatibili tra loro, il che si verifica, ad esempio, quando una norma definisce lecito un certo comportamento, mentre un'altra disposizione lo qualifica come illecito.

Nel secondo caso, invece, l'antinomia parziale genera un conflitto che si può presentare in termini di unilateralità o di bilateralità [46]. Si avrà un'antinomia parziale unilaterale [47] quando la fattispecie disciplinata da una norma sia interamente inclusa nella fattispecie prevista da un'altra norma. È il caso, per richiamare ancora una volta l'esempio precedente, di una disposizione che vieta al lavoratore di utilizzare il cellulare personale al lavoro e di una seconda previsione contrattuale che invece gli consente di utilizzarlo per motivi di emergenza. Nell'esempio prospettato non si porrà alcuna antinomia quando il lavoratore utilizza il proprio telefono per motivi non di emergenza, in quanto tale condotta sarà univocamente vietata, mentre il problema si pone quando sia in discussione l'utilizzo del telefono per ragioni emergenziali, consentite dalla seconda norma ma non contemplate dalla prima.

Si parla, invece, di antinomia parziale bilaterale [48] quando tra le due norme sussiste solo una parziale coincidenza con riferimento a certi aspetti. Sempre per chiarire con un esempio ciò si verifica quando una norma prevede la corresponsione al lavoratore di un certo importo di retribuzione rapportata al tempo di lavoro e un'altra norma neghi il pagamento del c.d. tempo tuta. In questi casi l'antinomia si verifica quando sia in discussione se il tempo di vestizione del lavoratore si possa considerare o meno quale tempo di lavoro, perché in caso affermativo la prima norma prevede il diritto del lavoratore ad essere retribuito anche durante tale periodo di tempo, mentre l'altra norma lo considera come tempo da non retribuire, qualificandolo implicitamente come tempo c.d. di non lavoro.

Le antinomie, inoltre, possono verificarsi sia tra norme che provengono da due fonti distinte, ma dello stesso genere, oppure tra norme provenienti da fonti di tipo diverso o, ancora, tra fonti pari-ordinate [49].

Nel primo caso, che si configura ad esempio nell'ipotesi di due successive

---

[46] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 109.

[47] Cfr. R. Guastini, *L'interpretazione dei documenti normativi*, Giuffrè, Milano, 249; S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 532-533.

[48] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 109; S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 533.

[49] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 113.

leggi ordinarie in contrasto tra loro, assume valore il dato temporale, in quanto le due fonti dello stesso genere (c.d. congeneri), essendo state create in momenti temporali diversi, fanno sì che l'antinomia si risolva accordando la preferenza alla norma più recente nel tempo. In tale ipotesi, infatti, l'antinomia viene superata facendo applicazione del criterio cronologico ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 disp. prel. c.c. secondo il noto brocardo "*lex posterior derogat legi priori*" [50]. La norma emanata per seconda verrà applicata, mentre la norma anteriore verrà considerata abrogata e, quindi, non più in vigore.

Il fondamento di tale principio risiede nel graduale adattamento delle previsioni dell'ordinamento al mutamento delle esigenze e degli interessi da tutelare, essendo l'ordinamento (giuridico, così come quello intersindacale) un'entità in continua evoluzione.

Il criterio cronologico è stato proposto anche come criterio di risoluzione dei conflitti tra contratti collettivi di diverso livello, ma la tesi è stata poi abbandonata in considerazione delle critiche ad essa opportunamente mosse (su cui v. *retro*, Cap. 2, par. 9).

Nel secondo caso, in cui le antinomie provengano da fonti di tipo diverso, si impone un'ulteriore distinzione [51], in quanto occorre considerare separatamente l'ipotesi in cui le due fonti si trovino in relazione gerarchica l'una con l'altra dall'ipotesi in cui esse, benché prive di tale relazione, abbiano ambiti di competenza distinti e una delle due abbia invaso la competenza dell'altra [52].

Nella prima ipotesi [53], sussistendo una relazione gerarchica per cui una delle norme è materialmente subordinata all'altra, troverà applicazione il principio gerarchico in virtù del quale *lex superior derogat legi inferiori*, così che la norma gerarchicamente superiore prevarrà, mentre quella inferiore sarà annullata o disapplicata. In questo caso la maggiore cogenza della norma superiore costituisce il fulcro risolutore del conflitto, per cui la norma inferiore, essendo dotata di una minor forza di potere normativo, non potrà stabilire una regolamentazione in contrasto.

La seconda ipotesi [54], invece, si verifica quando una fonte invade la

---

[50] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 114.

[51] Cfr. G.U. Rescigno, *Gerarchia e competenza, tra atti normativi, tra norme*, in *Dir. pubbl.*, 2010, 1-2, 1 e ss.

[52] Cfr. V. Crisafulli, *Lezioni di diritto costituzionale*, Cedam, Padova, 1984, 195 e ss.

[53] Cfr. A. Pizzorusso, *Delle fonti del diritto*, cit., 111 e ss.

[54] Cfr. N. Bobbio, *Sui criteri per risolvere le antinomie*, ora in Id., *Studi per una teoria generale del diritto*, Giappichelli, Torino, 1970, 91 e ss.

competenza dell'altra, disciplinando una materia che è invece riservata a quest'ultima. In virtù del principio di competenza troverà applicazione la norma che proviene dalla fonte competente, mentre quella che promana dalla fonte incompetente verrà disapplicata.

Anche il criterio gerarchico è stato proposto come criterio di risoluzione dei conflitti tra contratti collettivi di diverso livello ed anche nei confronti di tale tesi sono state sollevate critiche (v. sui v. *retro*, Cap. 2, par. 7) che hanno portato a ritenere che tale principio non potesse essere invocato ai fini della risoluzione del contrasto *de quo*. Per contro, il criterio della competenza costituisce il principio posto alla base delle relazioni sindacali, in virtù delle quali la contrattazione di secondo livello ha competenza sulle materie ad essa attribuite dal livello nazionale, ma si tratta di un sistema che si basa sul rispetto spontaneo delle regole, il che non sempre si verifica, lasciando quindi irrisolto il problema della soluzione del conflitto (v. *retro,* Cap. 1).

Il terzo caso, infine, in cui vi sono fonti pari-ordinate, è quello che si registra nell'ipotesi di contratti collettivi di diverso livello, in cui l'antinomia viene rilevata in quanto il contratto nazionale e quello decentrato, pur avendo ambiti di competenza parzialmente diversi, abbiano disposto nel campo comune di applicazione in modo difforme l'uno dall'altro, generando un conflitto che impone di scegliere quale previsione riconoscere in via prevalente.

3. *La relazione tra antinomia e interpretazione*

Tradizionalmente se si profila un conflitto tra due norme si è soliti ritenere che una soluzione possa essere rinvenuta ricorrendo all'interpretazione, così come è stato affermato in molteplici sentenze nelle quali si legge che "*l'interpretazione della disciplina* (…) *articolata su diversi livelli*" richiede di "*ricostruire la volontà*" [55] delle parti. Tale orientamento colloca il tema della soluzione del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello nell'alveo di un problema di tipo interpretativo.

La questione merita un chiarimento, in quanto la relazione tra antinomia e interpretazione deriva dal fatto che le norme sono suscettibili di più interpretazioni e a seconda di quella prescelta tra due disposizioni si può delineare un'antinomia, ma si può anche evitarla o prevenirla.

---

[55] V. Cass. 23 maggio 2013, n. 12728, cit., 2013.

Per poter identificare un'antinomia occorre aver effettuato preliminarmente un'operazione interpretativa delle norme, per cui solo a seguito (o, meglio, in conseguenza) di essa sarà possibile individuare un conflitto tra esse. Quindi, prima di aver interpretato le norme non è possibile ipotizzare un'antinomia, in quanto quest'ultima può presentarsi solo ad interpretazione ormai avvenuta [56].

L'antinomia è allora il frutto dell'interpretazione della norma [57], il che significa che essa può essere evitata e, quindi, non profilarsi ove si ricorra ad una ricostruzione adeguatrice della previsione stessa [58]. Tale operazione consiste nell'adottare appositi accorgimenti interpretativi così che le due disposizioni, che ad una prima lettura esprimono norme apparentemente antinomiche, vengano in un secondo momento interpretate in modo non incompatibile tra loro. Diversamente ragionando, ove le norme vengano intese in modo da esprimere previsioni incompatibili, si delineerà l'antinomia [59].

Nel primo caso entrambe le norme, non essendo incompatibili per via dell'interpretazione adeguatrice a cui sono state sottoposte, saranno entrambe applicabili al caso concreto, mentre nella seconda ipotesi la creazione interpretativa di un'antinomia condurrà alla disapplicazione di una delle due previsioni e all'applicazione dell'altra. L'interprete, quindi, in questo secondo caso sarà tenuto ad effettuare un'operazione di politica del diritto, privilegiando una norma rispetto all'altra al fine di superare il contrasto concretamente delineatosi [60].

L'antinomia è frutto di un'operazione interpretativa, cioè si presenta quando tale operazione è ormai conclusa e, contrariamente a quanto sostenuto in giurisprudenza [61], essa non può allora essere risolta attraverso il medesimo meccanismo che l'ha generata, ossia l'interpretazione stessa, in quanto una cosa è risolvere il conflitto, mentre ben altro è prevenirlo o evitarlo. L'interpretazione consente di prevenire o evitare il conflitto, ma dopo che una norma è stata interpretata in un determinato modo ed è quell'operazione

---

[56] R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 112.

[57] Cfr. G. Gavazzi, *Delle antinomie*, cit., 1 e ss.

[58] Cfr. P. Chiassoni, *L'interpretazione della legge: normativismo semiotico, scetticismo, giochi interpretativi*, in *Studi in memoria di Giovanni Tarello*, vol. II, *Saggi teorico-giuridici*, Milano, 1990, 1 e ss.; Id., *La giurisprudenza civile. Metodi d'interpretazione e tecniche argomentative*, Giuffrè, Milano, 1999, 297 e ss.

[59] Cfr. S. D'Albergo, *Norma speciale, eccezionale e comune in un caso di «interpretazione autentica»*, in *Foro it.*, 1956, III, 196 e ss.

[60] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 112.

[61] V. Cass. 23 maggio 2013, n. 12728, cit., 2013.

interpretativa ad essere suscettibile di generare il conflitto, essa non potrà più essere lo strumento per superarlo, dal momento che si tratta di un contrasto che essa stessa ha generato.

A interpretazione avvenuta, allora, per risolvere il conflitto delineatosi bisognerà effettuare un'operazione differente, ossia il diverso *modus procedendi* consisterà nello scegliere la norma da far prevalere ed eliminare o derogare l'altra [62]. Per fare ciò, ossia per sciogliere l'antinomia in concreto occorrerà individuare, pertanto, un criterio, una regola, che consenta di uscire dall'*impasse* che l'operazione di interpretazione preliminare delle due previsioni ha disvelato [63] accordando la prevalenza ad una disposizione sull'altra.

4. *I limiti del superamento dell'antinomia attraverso i criteri gerarchico e cronologico in una prospettiva di coerenza del sistema*

I criteri tradizionali cui è possibile fare ricorso nella teoria generale del diritto ai fini della risoluzione delle antinomie sono tre: gerarchico, cronologico e di specialità [64]. Si tratta di criteri che si basano, rispettivamente, sull'autorità che ha emanato la norma, sul tempo in cui le norme sono state emanate e sulla materia regolata, tenendo a riferimento elementi che prescindono completamente da una valutazione di tipo qualitativo del contenuto delle norme in contrasto. Questo dato ha condotto la dottrina [65] ad affermare che i principi citati non costituiscono criteri di giustizia, essendo soltanto espressione di un'esigenza di certezza delle scelte dell'interprete [66]. In realtà tale affermazione è corretta con riferimento ai criteri gerarchico e cronologico, mentre nel caso del criterio di specialità tale conclusione si

---

[62] Cfr. H. Kelsen, *"La derogazione"*, in H. Kelsen, *La teoria politica del bolscevismo e altri saggi di teoria del diritto e dello stato*, Il Saggiatore, Milano, 1981, 1 e ss.

[63] Cfr. A.A. Martino, F. Socci Natali (a cura di), *Analisi automatica dei testi giuridici. Contributi al II Convegno internazionale di Logica, Informatica, Diritto*, Firenze 3-6 settembre 1985, Giuffrè, Milano, 1988, 241 e ss.

[64] Cfr. N. Bobbio, *Teoria dell'ordinamento giuridico*, ora in Id., *Teoria generale del diritto*, cit., 217 e ss.; Id., *Sui criteri per risolvere le antinomie*, ora in Id., *Studi per una teoria generale del diritto*, cit., 91 e ss.

[65] Cfr. G. Pino, *Coerenza e verità nell'argomentazione giuridica. Alcune riflessioni*, in *Riv. int. fil. dir.*, 1998, 102.

[66] Cfr. S. Bertea, *Certezza del diritto e argomentazione giuridica*, Rubettino, Milano, 2002, 77 e ss.

dimostra inesatta, come verrà dimostrato nel prosieguo della presente trattazione, rivelandosi l'unico criterio che soddisfa entrambe le esigenze (di certezza e di giustizia).

Nella valutazione dei criteri citati quali possibili metodi di risoluzione del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello occorre evidenziare che tra alcuni dei criteri menzionati si possono verificare delle ipotesi particolari di interferenza [67], ossia si possono attuare delle situazioni in cui i criteri entrano in collisione tra loro. Ciò avviene, ad esempio, quando il criterio cronologico e quello gerarchico entrano in conflitto tra loro [68].

Quando due norme sono state emanate da autorità differenti e in tempi diversi si delineano due situazioni di interferenza tra criterio cronologico e criterio gerarchico, di cui solo una genera un'antinomia. La prima ipotesi riguarda l'antinomia tra due norme, di cui una al tempo stesso gerarchicamente superiore e cronologicamente antecedente e l'altra gerarchicamente inferiore e cronologicamente successiva. In tali ipotesi i due criteri interferiscono tra loro entrando in contrasto, dal momento che se si fa applicazione del criterio cronologico la norma inferiore, essendo successiva, dovrebbe prevalere su quella superiore, mentre in virtù del criterio gerarchico la norma inferiore dovrebbe soccombere anche se successiva.

Il secondo caso concerne l'antinomia tra norme, di cui l'una al tempo stesso gerarchicamente superiore e cronologicamente successiva. In tal caso i due criteri non entrano in conflitto, in quanto a prevalere sarà la norma superiore e successiva.

Le possibili interferenze tra criterio cronologico e criterio gerarchico mostrano come tali criteri si rivelino limitati, ossia in concreto non risolutivi del problema del conflitto, tant'è che la dottrina [69] in questi casi ha ritenuto che l'interprete non possa far altro se non basarsi sul proprio senso di giustizia e, quindi, risolvere il conflitto in base al criterio che risulti essere più equo nell'applicazione al caso concreto.

Si tratta, comunque, di criteri apprezzabili in quanto volti a soddisfare la c.d. *consistency* del ragionamento giuridico, ossia la non contraddizione di esso [70], anche se poi si scontrano con la *coherence*, cioè con l'armonia

---

[67] G. De Francesco, *Lex specialis. Specialità ed interferenza nel concorso di norme penali*, Giuffrè, Milano, 1980.

[68] Cfr. V. Crisafulli, *Lezioni di diritto costituzionale*, Cedam, Padova, 1984, 195 e ss.

[69] Cfr. N. Bobbio, *Sui criteri per risolvere le antinomie*, cit., 118.

[70] Cfr. G. Carcaterra, *L'argomento a contrario*, in S. Cassese, G. Carcaterra, M. D'Alberti, A. Bixio (a cura di), *L'unità del diritto. Massimo Severo Giannini e la teoria giuridica*, Il Mulino, Bologna, 1994, 177 e ss.

sostanziale del sistema [71], in quanto, come emerge dai casi esaminati, i due criteri ricordati possono generare delle interferenze che alterano l'equilibrio complessivo di esso. Si tratta, infatti, di due criteri che non si pongono in relazione biunivoca tra loro, ossia non si implicano vicendevolmente.

Ciò significa che perché all'interno del sistema vi sia *coherence* è necessario che vi sia *consistency*, mentre non vale il contrario, dal momento che nel sistema complessivamente considerato può esserci non contraddizione, ma mancare comunque coerenza [72].

La prima, ossia la *coherence*, implica una coerenza argomentativa, che i principi citati esprimono e soddisfano, mentre la seconda, la *consistency*, rinvia ad una coerenza di sistema, che si può spiegare in termini di certezza del diritto [73] e che nel caso di interferenza tra criterio cronologico e criterio gerarchico può invece mancare.

Tali considerazioni ribadiscono una volta di più l'inefficienza delle soluzioni che risolvono il conflitto tra contratti di secondo livello in applicazione dei criteri gerarchico e cronologico citati.

5. *Il superamento dell'antinomia attraverso il principio di specialità secondo la teoria generale del diritto*

L'idea secondo la quale *lex specialis derogat generali*, nota anche come principio [74] o criterio della *lex specialis* o criterio di specialità, ha origini antiche, ma dimostra la sua modernità ove si pensi che ancor oggi nella cultura giuridica europeo-continentale tale principio [75] viene utilizzato quale strumento per risolvere le antinomie giuridiche e, in particolare, per superare

---

[71] A. Celotto, *Coerenza dell'ordinamento e soluzione delle antinomie nell'applicazione giurisprudenziale*, in F. Modugno, *Appunti per una teoria generale del diritto. La teoria del diritto oggettivo*, cit., 1 e ss.

[72] A. Celotto, *Coerenza dell'ordinamento e soluzione delle antinomie nell'applicazione giurisprudenziale*, in F. Modugno, *Appunti per una teoria generale del diritto. La teoria del diritto oggettivo*, cit., 63 e ss.

[73] Cfr. G. Pino, *Coerenza e verità nell'argomentazione giuridica. Alcune riflessioni*, cit., 125-126.

[74] Per una riflessione generale sulla teoria dei principi (e delle norme giuridiche) cfr. H. Ávila, *Teoria dos princípios. Da definição à aplicação dos princípios jurídicos* (2003), Malheiros Editores, São Paulo, 2011, XII edição ampliada. Cfr. inoltre, la rilettura dell'opera citata da parte di P. Chiassoni, *Una teoria dei principi*, in *Lo Stato*, 2020, 15, 1 e ss.

[75] Cfr. C. Luzzati, *Princìpi e princìpi. La genericità nel diritto*, Giappichelli, Torino, 2012.

l'antinomia definita "totale-parziale" [76], ossia quel contrasto dovuto alla compresenza di una norma generale incompatibile con una norma speciale.

Prima di soffermarsi sulle modalità operative del principio di specialità nella risoluzione del contrasto tra norme occorre tentare di inquadrarlo nelle sue linee direttrici e, sotto questo aspetto, la teoria generale del diritto contemporanea ritiene che la specialità giuridica coinvolga tre dimensioni: logica, semantica e, infine, valutativa [77].

Nella sua dimensione logica una norma si può definire speciale nel momento in cui la si correla ad un'altra disposizione che, invece, viene considerata generale, così come ogni specie è correlata al proprio genere, una classe logica è inclusa in un'altra classe logica più ampia e, ancora, come un dato insieme è interamente ricompreso in un altro più esteso [78]. In questo senso, pertanto, specialità e generalità rappresentano concetti di relazione [79].

La domanda che la teoria del diritto si pone [80] è in che cosa consista questa relazione, ossia che cosa significa che una norma è speciale rispetto ad un'altra previsione di carattere generale. Si ritiene che la risposta vada individuata nel fatto che le due norme esaminate presentano qualità alternative, opposte e correlate tra loro.

La relazione tra speciale e generale indica una proprietà delle norme, che dipende dalle componenti concettuali di queste ultime. Nessuna norma, infatti, è per sua natura speciale, ma diviene tale ove venga correlata ad un genere preventivamente identificato come rilevante [81]. Ciò significa che il presupposto logico per chiarire la distinzione tra norma speciale e generale è l'identificazione di un genere rilevante e delle differenze specifiche rispetto ad esso [82].

Se si prosegue nel ragionamento la relazione logico-formale tra *lex specialis* e *lex generalis* può essere di opposizione [83], di inclusione [84] o di interferenza [85].

---

[76] La definizione è di A. Ross, *On Law and Justice*, Stevens & Sons, London, 1958.

[77] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 37.

[78] Così S. Zorzetto, *Norme speciali e deroga*, in *Revus*, 2011, 72.

[79] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 39.

[80] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 63 e ss.

[81] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 1 e ss.

[82] Cfr. R. Alexy, *Teoria dell'argomentazione giuridica: la teoria del discorso razionale come teoria della motivazione giuridica*, Giuffrè, Milano, 1998, 101 e ss.

[83] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 318 e 359.

[84] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 374.

[85] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 393.

La prima ipotesi [86] si verifica quando una disciplina speciale viene riservata ad una certa categoria di soggetti [87], con esclusione di tutti gli altri ai quali si fa applicazione della disciplina generale. In questo caso l'opposizione si ottiene per negazione, cioè negando la proprietà che si sceglie come rilevante. La logica definisce tale situazione come "infinitazione del negativo" [88], utilizzando un'espressione particolarmente felice in quanto chiarisce bene come gli elementi selezionabili siano potenzialmente illimitati.

La logica non interviene né sulla scelta delle proprietà rilevanti, né sulla perimetrazione dell'insieme superiore, limitandosi soltanto, date due sottoclassi complementari costruite tramite opposizione, ad ammettere l'operazione logica di unione di esse in una classe di ordine superiore, il "genere" appunto, che le ricomprende.

La dimensione logica inclusiva [89] del principio di specialità prevede, invece, che le norme generali siano applicabili all'ipotesi speciale [90]. Quest'ultima sarà così regolata sia dalle previsioni generali che da quelle speciali sue proprie, in applicazione del principio noto come "eredità concettuale" [91], secondo cui tutte le proprietà del genere sono ereditate da ciascuna specie. È quanto si verifica, ad esempio, quando una norma speciale costituisce una specificazione della previsione più generale.

Ove si cali tale principio in ambito giuridico si assiste ad una concorrenza delle due previsioni, generale e speciale, nel regolare uno stesso caso o una medesima fattispecie, il che comporta, sul piano logico-concettuale, una ridondanza di regolamentazione. Quando una norma speciale costituisce una specificazione di una norma generale si avrà, pertanto, tale ridondanza.

Il principio di specialità serve proprio ad evitare l'applicazione cumulativa dell'intero contenuto di entrambe le norme ad una stessa fattispecie, stabilendo che ad essa si applicheranno solo le previsioni che risultano speciali, in aggiunta a quelle generali.

---

[86] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 318 e 359.

[87] Cfr. A. Albanese, *Disciplina generale e discipline speciali delle invalidità: la nullità del contratto di lavoro*, in *Eur. dir. priv.*, 2006, 917 e ss.

[88] Cfr. J. Dewey, *Logica, teoria dell'indagine*, trad. it. di A. Visalberghi, Torino, 251 e ss.; J.R. O'Donnell, *The Syncategoremata of William Sherwood*, in *Medieval Studies* III, 1941, 46 e ss.; G. Gavazzi, *Delle Antinomie*, Giappichelli, Torino, 1959, 58.

[89] Cfr. A.G. Conte, voce *Norma generale esclusiva, Norma generale inclusiva, Norma generale negativa*, in *Noviss. Dig. It.*, XI, 1965, 329 e ss.; S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 374.

[90] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 201.

[91] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 210 e 213.

Nella specialità intesa come opposizione [92], invece, non si profila una ridondanza tra norma generale e norma speciale, dal momento che ciascuna norma regola una classe opposta all'altra. È il caso, ad esempio, della norma speciale che fa eccezione a quella generale, allorquando la prima dispone una conseguenza giuridica incompatibile con quella disposta dalla seconda.

Infine, si profila una relazione logico-formale di interferenza [93] tra norma speciale e generale quando tra le due previsioni sussiste una specialità reciproca o bilaterale, perché in questo caso si delineano i presupposti per l'applicazione di entrambe le norme [94]. Il principio di specialità non può trovare applicazione ove nessuna norma sia speciale rispetto all'altra, a meno che non si voglia istituire una gerarchia di importanza tra le differenze specifiche proprie di ciascuna norma [95].

La dimensione semantica impone di chiarire che la specialità e la generalità di una norma non sono caratteri estrinseci di essa, ma derivano da una relazione linguistica [96] che si fonda su una comparazione tra esse, così che qualsiasi norma può essere speciale o generale rispetto ad una seconda previsione, così come generale o speciale rispetto ad una terza.

La dottrina [97] ha tentato, allora, di spiegare in che cosa consista la specialità, affermando che "*il criterio di specialità è un criterio di individuazione della norma applicabile, legato alla semantica del linguaggio normativo*", così che se il linguaggio è più dettagliato è quest'ultimo a prevalere, secondo un'operazione che implica una dimensione valutativa delle norme.

L'applicazione di una disciplina generale determina un trattamento uguale nei confronti di situazioni uguali o quantomeno simili, mentre il principio di specialità impone trattamenti diversi per ipotesi differenti, in questo

---

[92] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 318 e 359.

[93] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 374.

[94] Cfr. F. Cordero, *Criminalia: nascita dei sistemi penali*, Laterza, Roma-Bari, 1985, 208.

[95] L'interferenza è quanto si verifica, in particolare, nel settore penale in tema di concorso di norme e di concorso di reati. Cfr. F. Mantovani, *Concorso e conflitto di norme nel diritto penale*, Zanichelli, Bologna, 1966; M. Papa, *Concorso di norme. Questioni e prospettive di fondo*, in *Trattato di diritto penale*, diretto da A. Cadoppi, S. Canestrari, A. Manna, M. Papa, *Parte generale*, II, Utet, Torino, 2015, 937-954.

[96] Cfr. L. Gianformaggio, *In difesa del sillogismo pratico ovvero alcuni argomenti kelseniani alla prova*, Giuffrè, Milano, 1987, 93; Id., *Scienza giuridica e metalinguaggio*, in M. Jori (a cura di), *Ermeneutica e filosofia analitica. Due concezioni del diritto a confronto*, Torino, 1994, 183 e ss.

[97] Così L. Ferrajoli, *Principia iuris. Teoria del diritto*, Laterza, Roma, 2007, I, 689. Cfr., inoltre, S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, ETS, Pisa, 2010, 23.

modo pervenendo ad una soluzione ispirata al criterio di equità [98]. L'equità come essenza della decisione e come linea guida della scelta è stata ripetutamente posta in evidenza in dottrina [99] quale fondamento del criterio di specialità.

Di particolare interesse, sotto questo profilo, appare la tesi formulata in tema da Norberto Bobbio, secondo il quale il principio della *lex specialis* può essere classificato tra le "presunzioni di giustizia", dove il termine giustizia va "inteso (…) nell'accezione più ampia, come criterio ultimo di valutazione delle norme". In questa accezione esso "rappresenta l'applicazione del principio di giustizia nel senso stretto della parola, cioè nel senso classico del «*suum cuique tribuere*»". Secondo Bobbio [100] questo significa che "il criterio di specialità è l'applicazione del principio di giustizia per cui debbono essere trattate in modo eguale le persone che appartengono alla stessa categoria. È abbastanza normale il caso che l'applicazione di una norma rivolta a regolare un certo comportamento di una categoria di persone riveli, nell'ambito della categoria generale, la presenza di una categoria speciale cui non conviene la disciplina generale, onde l'esigenza, per rispettare le regole di giustizia e per non regolare in modo eguale persone appartenenti a categorie diverse, di derogare alla disciplina della norma generale e creare una norma speciale. In altre parole, il passaggio dalla regola generale a quella speciale derogatoria corrisponde ad un naturale differenziarsi delle categorie e a una graduale apertura, da parte del legislatore o del giudice, di questa differenziazione; rappresenta il processo di progressiva adeguazione della regola di giustizia alle articolazioni della realtà sociale, sino al limite ideale del trattamento diverso per ciascun individuo, che è la esigenza eterna della equità come giustizia del caso concreto" [101].

La specialità, quindi, non è solo una questione di sintassi logica [102], ma è anche una problematica logico-semantica o logico-concettuale, nel senso

---

[98] Cfr. F. Del Bene, *Appunti sul rimedio della* reductio ad aequitatem, in *Giur. mer.*, 1997, 2, 402 e ss.; S. Zorzetto, Lex specilis derogat generali*: tra storia e teoria*, cit., 135.

[99] Cfr., ad esempio, F. Del Bene, *Appunti sul rimedio della* reductio ad aequitatem, in *Giur. mer.*, 1997, 2, 402 e ss.; F. Benati, *Arbitrato di equità ed equilibrio contrattuale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1999, 3, 837 e ss.

[100] Cfr. L. Ferrajoli, *La semantica della teoria del diritto*, in U. Scarpelli (a cura di), *La teoria generale del diritto. Problemi e tendenze attuali. Studi dedicati a Norberto Bobbio*, Comunità, Milano, 1983, 81 e ss.

[101] Così N. Bobbio, *Studi in onore di Antonio Segni*, Giuffrè, Milano, 1967, 310 e 313-314.

[102] Cfr. U. Scarpelli, *Il problema della definizione e il concetto di diritto*, Nuvoletti, Milano, 1955, 1 e ss.; S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 447.

che la relazione tra specialità e generalità delle norme dipende dai rapporti che si determinano tra le componenti concettuali di esse.

La specialità può essere costruita in vari modi, a seconda del genere ritenuto rilevante e delle differenze specifiche via via delineate. Se, ad esempio, i termini determinanti della specialità giuridica sono le modalità di qualificazione deontica (ossia relative al dovere e all'obbligatorietà), le norme speciali e le norme generali saranno necessariamente compatibili tra loro, dato che le prime si porranno come una conseguenza logica delle seconde. In questo caso, una norma sarà speciale rispetto ad un'altra se la prima presuppone in senso logico la seconda.

È quanto si verifica, ad esempio, quando dalle due norme si ricavano delle preposizioni tra le quali sussiste una relazione di conseguenza logica [103], per cui da un lato l'oggetto della prima è una specie del genere della seconda ovvero è logicamente incluso in esso e, dall'altro lato, l'oggetto della norma generale logicamente contiene quello della norma speciale. In questi casi la norma speciale ripete qualche cosa che già dice la norma generale, ma rispetto a quest'ultima non è ridondante [104], inutile o superflua, poiché attribuisce alla condotta regolata una diversa colorazione giuridica.

Ove, invece, i termini determinanti della specialità non riguardino le modalità di qualificazione deontica, le norme speciali rispetto alle norme generali possono essere compatibili, incompatibili oppure logicamente irrelate (connesse) quanto alle modalità di qualificazione deontica [105].

La ridondanza tra norme si riscontra nell'ipotesi di compatibilità tra norma speciale e norma generale, in quanto in tal caso ciascuna delle due norme ripete in tutto o in parte il contenuto dell'altra.

Se la norma speciale e quella generale hanno, invece, modalità deontiche contrarie o contraddittorie si riscontrerà un'antinomia [106].

---

[103] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 187.

[104] Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, cit., 470.

[105] Cfr. G. Di Bernardo (a cura di), *Logica deontica e semantica. Atti del Convegno tenuto a Biellefeld 11-22 marzo* 1975, Il Mulino, Bologna, 1977, 291 e ss.; T. Mazzarese, *Logica deontica e linguaggio giuridico*, Cedam, Padova, 1989, 1 e ss.; A.G. Conte, *Deontico* vs. *dianoetico*, in *Mat. stor. cult. giur.*, 1986, 2, 489 e ss.; Id., *Alle origini della deontica: Jorgen Jorgensen, Jerzy Sztykgold, Georg Henrik von Wright*, in L. Gianformaggio, M. Iori, *Scritti per Uberto* Scarpelli, Giuffrè, Milano, 1997, 247 e ss.; Id., *Modi deontici* de dicto, validità quale análogon *deontico della verità, norme su norm*e, in A.G. Conte, *Filosofia dell'ordinamento normativo. Studi 1957-1968*, Giappichelli, Torino, 1997, 63 e ss.; E. Bulygin, *Logica deontica*, in P. Chiassoni, R. Guastini, G.B. Ratti (a cura di), *Il positivismo giuridico*, Giuffrè, Milano, 2007, 197 e ss.

[106] Cfr. A.G. Conte, *Regola costitutiva, condizione, antinomia*, in U. Scarpelli (a cura di), *La teoria generale del diritto. Problemi e tendenze attuali. Studi dedicati a Norberto Bobbio*, Comunità, Milano, 1983, 21 e ss.

Infine, le norme speciali e quelle generali possono essere irrelate quanto alle modalità di qualificazione deontica.

Sottolineare la dimensione logico-semantica [107] della specialità porta l'operatore giuridico, l'interprete, il giurista o il giudice a esplicitare le proprie scelte semantiche e valutative, in modo tale da dimostrare che la specialità delle norme non costituisce solo una questione logica [108], ma che essa ha un fondamento semantico, dipendendo da previe assunzioni concettuali, nonché da scelte sostanziali di valore in termini di giustizia, intesa come eguaglianza o equità [109].

La generalità, infatti, è espressione di giustizia in senso formale, dal momento che implica l'applicazione di un trattamento indifferenziato nei confronti di tutti coloro che appartengono ad una determinata categoria, mentre la specialità è da intendersi come equità [110], comportando un trattamento ritagliato sul caso individuale.

Generalità intesa come eguaglianza formale e specialità come equità sono le due facce della giustizia quale espressione del principio *suum cuique tribuere*, con la precisazione, però, che in entrambi i casi la scelta di chi o cosa trattare in maniera uguale e quale trattamento riservare dipende da scelte sostanziali di valore.

Il pensiero umano da sempre crea relazioni da genere a specie [111] (basti pensare a quanto si verifica nella logica o nella matematica o anche nelle moderne scienze empiriche, quali la zoologia, la biologia o la geologia, ecc.) e, pertanto, non stupisce certamente che ciò possa avvenire anche nell'ambito del diritto. Tuttavia, nel contesto giuridico creare queste relazioni implica regolare egualmente o diversamente determinati comportamenti e la questione non può essere risolta solo in termini di dimensione logica. Anche le scelte semantiche e di valore che presidiano alla distinzione tra norme speciali e generali hanno un indubbio rilievo, in quanto i generi non sono dati una volta per sempre e, come tali, immutabili, bensì sono soggetti a cambiamenti a seconda delle scelte di valore effettuate a monte.

---

[107] Cfr. Aa.Vv., *Semantica e filosofia del linguaggio. Raccolta di saggi*, a cura di L. Linsky, Il Saggiatore, Milano, 1969, 41 e ss.

[108] Cfr. Aa.Vv., *La struttura logica del linguaggio*, a cura di A. Bonomi, Bompiani, Milano, 1985, 65 e ss.

[109] Cfr. F. Del Bene, *Appunti sul rimedio della* reductio ad aequitatem, cit., 402 e ss.

[110] Cfr. F. Del Bene, *Appunti sul rimedio della* reductio ad aequitatem, in *Giur. mer.*, 1997, 2, 405 e ss.

[111] Cfr. A. Pagliaro, *Relazioni logiche ed apprezzamenti di valore nel concorso di norme penali*, in *L'indice penale*, 1976, 2, 217 e ss.

Ciò che la teoria generale del diritto ha posto in luce, pertanto, è la triplice dimensione della specialità, ossia logica [112], semantica [113] e di giustizia [114].

L'altra questione su cui si è incentrata la teoria del diritto contemporaneo riguarda il tema della deroga invocata dal noto brocardo latino. In verità le norme speciali non derogano di per sé le norme generali, dal momento che specialità della norma e deroga non sono concetti coincidenti. Mentre la specialità della norma implica una questione logico-concettuale inerente al contenuto delle norme [115], la deroga è una questione di diritto positivo che riguarda la scelta della norma in applicazione della quale decidere i casi giuridici.

Da queste considerazioni discende che preliminare alla decisione del caso è l'individuazione della norma, questione che viene risolta facendo ricorso al criterio di specialità, mentre il problema della deroga si pone successivamente, in quanto, individuata la norma speciale, da un punto di vista pratico-operativo si procederà ad applicare quest'ultima e a disapplicarne l'altra di carattere generale.

Il principio *lex specialias derogat generali* introduce, allora, una "meta-norma" o una "meta-regola" di giudizio [116] che è rivolta all'interprete al fine di regolare il procedimento di decisione dei casi giuridici, ossia nell'ipotesi di concorrenza tra norme speciali e generali esso regola il concorso tra esse, mentre nel caso di norme incompatibili fornisce una soluzione al conflitto.

La teoria del diritto ha sottolineato ampiamente come la deroga non vada confusa con l'abrogazione [117], trattandosi anche in questo caso di due ipotesi

---

[112] Cfr. L. Gianformaggio, *Se la logica si applichi alle norme in cerca del senso di una questione*, in *Mat. stor. cult. giur.*, 1986, 2, 473 e ss.

[113] Cfr. U. Scarpelli, *Contributo alla semantica del linguaggio normativo*, Giuffrè, Milano, 1985, 11 e ss.

[114] La triplice dimensione della specialità (logica, semantica e di giustizia e valore) è stata evidenziata in una sentenza della Corte costituzionale slovena, caso No. U-I-146/07-34, 13 novembre 2008, in *www.us-rs.si*, la quale, sul presupposto che "*persons with disabilities as an objectively disadvantaged social group be ensured* de facto *equal treatment*", ha dichiarato incostituzionali le norme del Codice di procedura civile sloveno, in quanto esse non regolavano il diritto delle persone cieche di avere accesso in qualche forma ai documenti probatori e alle altre fasi del procedimento giudiziario. Cfr. P. Casalegno, D. Marconi, *Alle origini della semantica formale*, in M. Santambrogio (a cura di), *Introduzione alla filosofia analitica del linguaggio*, Laterza, Bari, 1992, 41 e ss.

[115] Cfr. P. Becchi, *Enunciati, significati, norme. Argomentare per una critica dell'ideologia neoscettica*, in *Analisi e dir.*, 1999, 1 e ss.

[116] Così L. Ferrajoli, *Principia iuris. Teoria del diritto*, Laterza, Roma, 2007, I, 689. Cfr., inoltre, S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, ETS, Pisa, 2010, 23.

[117] Cfr. Aa.Vv., *L'abrogazione delle leggi. Un dibattito analitico*, a cura di C. Luzzati, Giuffrè,

differenti, poiché nel primo caso la norma, pur restando valida, viene disapplicata, mentre nel secondo caso essa viene meno.

Da ciò deriva l'ulteriore distinzione tra riespansione della norma derogata e reviviscenza della norma abrogata [118]. La riespansione, che è tendenzialmente ammessa, comporta che al venir meno della norma speciale la previsione generale riestenda automaticamente la propria efficacia, essendo essa ancora vigente e valida, ma resa inefficace dalla disapplicazione. Diversamente la riviviscenza è esclusa, per cui la norma abrogata non risulta essere più vigente in forza della norma abrogante, così che l'eventuale venire meno di quest'ultima non produce effetti sulla prima, trattandosi di norma non più esistente [119].

6. *La componente valutativa propria del criterio di specialità come tecnica di composizione delle antinomie*

Il criterio di specialità è una tecnica di composizione delle antinomie, che trova applicazione quando due norme risultano essere una generale e l'altra speciale. La norma speciale deroga quella generale, ma perché ciò si verifichi

---

Milano, 1987, 10 e ss.; J. Aguiló Regla, *Fonti del diritto, atti di promulgazione e atti di abrogazione*, in P. Comanducci, R. Guastini (a cura di), *Struttura e dinamica dei sistemi giuridici*, Giappichelli, Torino, 1996, 163 e ss.

[118] Cfr. A. Guarnieri Citati, *Reviviscenza e quiescenza nel diritto romano (appunti e frammenti)*, in *Annali Univ. Messina*, I, 1927, 37 e ss.; G. Giacobbe, voce *Reviviscenza di norma abrogata*, in *Enc. dir.*, XL, Milano, 1989; A. Celotto, voce *Reviviscenza degli atti normativi*, in *Enc. giur.*, XVII, Roma, 1998, 1 e ss.; M. Mezzanotte, *Reviviscenza delle norme e principio di completezza dell'ordinamento*, in *Rassegna parlamentare: rivista mensile di studi costituzionali e di documentazione legislativa*, 2006, 3, 685 e ss.; F. Astone, *Reviviscenza e quiescenza nel diritto civile*, Deinotera editrice, Roma, 2008; A. Barbera, *Appunti per una discussione sul ripristino di disposizioni abrogate*, in *www.forumcostituzionale.it*; P. Carnevale, *Tornare a vivere: ma è sempre un vantaggio? Riflessioni in tema di abrogazione, reviviscenza e referendum elettorali*, in *Riv. telematica giuridica dell'Associazione Italiana dei Costituzionalisti*, 2011, 4, 1 e ss.; V. Pescatore, *Reviviscenza: vicende di obbligazioni e garanzie*, Giuffrè, Milano, 2013, 66 e ss.

[119] Cfr. M. Iori, *Del diritto inesistente. Saggio di metagiurisprudenza descrittiva*, ETS, Pisa, 2010. Sulla distinzione tra deroga e abrogazione la lettura è estremamente vasta. Cfr., ad esempio, D. Donati, *Abrogazione della legge*, Tipografia Modenese, Modena, 1914; S. Pugliatti, voce *Abrogazione. Teoria generale e abrogazione degli atti normativi*, in *Enc. dir.*, Milano, 1958, 141 e ss.; G.U. Rescigno, voce *Deroga (in materia legislativa)*, in *Enc. dir.*, XII, Milano, 1964, 303 e ss.; R. Guastini, *Contributo ad una teoria dell'abrogazione*, in A.A. Martino, F. Socci Natali (a cura di), *Analisi automatica dei testi giuridici. Logica, Informatica, Diritto*, Giuffrè, Milano, 1988, 629 e ss.; G.L. Gatta, *Abolitio criminis e successione di norme integratrici: teoria e prassi*, Giuffrè, Milano, 2008.

occorre che l'interprete abbia effettuato una valutazione a monte che permetta di stabilire quando attribuire ad una norma il valore di regola generale e all'altra di regola speciale.

Se le norme sono contigue o pari-ordinate tra esse si può rilevare una relazione tra regola generale ed eccezione; in questo caso, l'eccezione costituisce la regola speciale che prevale, o meglio deroga, sulla generalità della prima. Ciò significa che entrambe le norme sono valide e vigenti, ma in ipotesi di conflitto a prevalere sarà la regola speciale, in quanto eccezionale rispetto a quella di carattere generale.

In tali casi è importante rilevare che l'interprete, nel qualificare una norma come generale e l'altra come speciale, effettua un'operazione che si traduce nell'identificare le due norme attribuendo a ciascuna di esse la qualità, rispettivamente, di generale e di speciale. Si tratta di un *modus procedendi* che è frutto di un'opzione valutativa. Ad esempio, se una norma vieta una condotta e l'altra norma permette quello stesso comportamento, al fine di stabilire quale sia la regola e quale l'eccezione bisognerà preliminarmente valutare se è la situazione vietata a rappresentare la previsione di carattere generale oppure il contrario.

Normalmente vietare una certa condotta costituisce la regola generale, sul presupposto ideologico-politico tipico del nostro ordinamento per cui il diritto, in quanto insieme di regole di condotta, consiste in una molteplicità di comandi, la cui funzione è quella di limitare la libertà di cui ciascuno godrebbe se si vivesse in uno stato di natura, del tutto privo di regole. Così, il comando che vieta una certa condotta costituisce la regola, mentre l'autorizzazione a porre in essere quello stesso comportamento ne rappresenta l'eccezione.

Se si ragiona in questa prospettiva, allora, la norma che vieta di tenere un determinato comportamento assume carattere generale, mentre la previsione che consente lo svolgimento di quella stessa condotta assurge a regola eccezionale e come tale è speciale e, quindi, prevalente su quella generale.

Per fare un esempio concreto, se una norma vieta ai lavoratori di utilizzare la posta elettronica privata durante l'orario di lavoro e un'altra norma consente ad essi di accedervi durante la fascia oraria lavorativa, sul presupposto che il divieto costituisca la regola e l'autorizzazione l'eccezione, la seconda norma (che consente ad un lavoratore di accedere alla posta elettronica privata durante l'orario di lavoro) costituisce una previsione di carattere speciale.

Un discorso ulteriore può essere effettuato nell'ipotesi in cui una norma includa nel proprio contenuto la stessa regola prevista da un'altra specificandola sotto qualche profilo. In questa ipotesi la norma speciale sarà quella

di contenuto più dettagliato rispetto all'altra che assumerà, invece, carattere generale. L'opzione valutativa compiuta dall'interprete sarà diversa rispetto al ragionamento logico svolto nell'esempio precedente, dal momento che in questa seconda ipotesi sarà la maggiore specificazione [120] della norma a consentire di attribuirle il carattere di specialità.

Anche in questo caso può risultare utile fare un esempio. Se una disposizione consente ai lavoratori di consultare nell'ambito della propria prestazione lavorativa tutti i siti internet senza limitazioni a fronte di un'altra norma che consenta loro di accedervi sempre senza limitazioni dei siti consultabili, ma precisando che gli accessi dovranno avvenire in determinati orari della giornata lavorativa, la seconda ipotesi costituirà norma speciale in quanto il suo contenuto ingloba la prima previsione ma vi aggiunge ulteriori dettagli e specificazioni (nel caso proposto precisa, appunto, in quali orari sarà possibile effettuare liberamente la consultazione).

Più complessa è, invece, l'opzione valutativa tra due norme in termini di relazione tra generale e speciale allorquando tra le due disposizioni si registri solamente una parziale sovrapposizione, nel senso che i campi di applicazione di esse, intersecandosi su certi aspetti, non consentono di stabilire *prima facie* se una norma sia speciale rispetto all'altra e quale essa sia.

Per comprendere il ragionamento proposto e il problema specifico può agevolare proporre un altro esempio. Il caso può essere quello di una norma che vieta al datore di lavoro di invadere la sfera di riservatezza del lavoratore e di un'altra norma che gli consente di accedere a determinate informazioni attinenti alla sfera personale del lavoratore per fini relativi, ad esempio, all'instaurazione del rapporto di lavoro. In un caso come quello prospettato tra le due previsioni si verifica un'interferenza o, meglio, una potenziale sovrapposizione, che determina un'antinomia che, per essere risolta, richiede di stabilire sotto il profilo valoriale se debba prevalere la tutela della riservatezza del lavoratore o l'esigenza aziendale di accedere a determinate informazioni private del lavoratore nell'ottica di instaurazione del rapporto di lavoro.

In queste circostanze il criterio di specialità potrà essere applicato solo dopo aver stabilito tra le due norme una gerarchica assiologica, ossia una relazione di valore [121]. Tale relazione viene compiuta dall'interprete e si traduce in una costruzione giuridica, in virtù della quale ad una norma verrà

---

[120] Cfr. A. Nappi, *Specialità per specificazione e specialità per aggiunta nella successione di norme penali*, in *Dir. pen. e proc.*, 2004, 9, 1061 e ss.

[121] Cfr. R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, cit., 124.

assegnato il ruolo di regola generale e all'altra di previsione speciale, secondo una valutazione che inciderà sull'applicazione finale del criterio di specialità.

L'aspetto che deve allora essere chiarito è come si possa effettuare questo tipo di valutazione e un valido aiuto, sotto il profilo della specialità c.d. da interferenza o da interconnessione, può giungere dal diritto penale.

7. *Il concorso apparente di norme e il principio di specialità nel diritto penale come criterio guida della valutazione*

La sola branca del diritto che ha regolato espressamente il principio di specialità è il diritto penale, che lo ha disciplinato all'art. 15 c.p. [122].

La norma ne tratta a proposito del tema del concorso apparente di norme [123], risolvendolo alla luce di tale principio, sul presupposto che la

---

[122] L'art. 15 c.p. statuisce che: "*Quando più leggi penali o più disposizioni della medesima legge penale regolano la stessa materia, la legge o la disposizione di legge speciale deroga alla legge o alla disposizione di legge generale, salvo che sia altrimenti stabilito*".

[123] Cfr., tra la vastissima dottrina sull'argomento, O. Vannini, *Assorbimento e progressione criminosa nel nuovo codice penale*, in *Pensiero Giur. pen.*, 1931, 28 e ss.; G. Delitala, *Concorso di norme e concorso di reati*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1934, 104 e ss.; R.A. Frosali, *Concorso di norme e concorso di reati*, Città di Castello, 1937, 683 e ss.; F. Antolisei, *Concorso formale di reati e conflitto apparente di norme*, in *Giust. pen.*, 1942, II, 609 e ss.; Id., *Rigorismo giurisprudenziali in materia di concorso di reati*, in *Giur. it.*, 1949, II, 169 e ss.; S. Piacenza, *Rilievo e proposte sui rapporti tra concorso di reati e concorso di norme*, in *Giust. pen.*, 1947, II, 129 e ss.; L. Conti, voce *Concorso apparente di norme*, in *Noviss. Dig. It.*, III, 1959, 1007 e ss.; A. Moro, *Unità e pluralità di reati*, Cedam, Padova, 1959, 45 e ss.; L. Giuliani, Ne bis in idem *e concorso apparente di norme*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1960, 318 e ss.; M. Siniscalco, *Il concorso apparente di norme nell'ordinamento penale italiano*, Giuffrè, Milano, 1961; F. Mantovani, *Concorso e conflitto apparente di norme nel diritto penale*, Zanichelli, Bologna, 1966; G. Conso, *I fatti giuridici processuali penali: prefazione ed efficacia*, Giuffrè, Milano, 1955, 104 e ss.; G. Neppi Modona, *Inscindibilità del reato complesso e* ne bis in *idem* sostanziale, in *Riv. it. dir. proc. pen*., 1966, 200 e ss.; F.C. Coppi, *Reato continuato e cosa giudicata*, Jovene, Napoli, 1969, 321 e ss.; G. De Francesco, *Lex specialis. Specialità ed interferenza nel concorso di norme penali*, Giuffrè, Milano, 1980; V. Patané, *Concorso apparente di norme, criteri selettivi. La legge 24 novembre 1981, n. 689 e il suo art. 9 per le sanzioni amministrative ed i reati*, in *Giust. pen.*, I, 1982, 206 e ss.; F. Giannelli, *Il concorso apparente di norme coesistenti. Una premessa dimenticata: l'incompatibilità strutturale. Particolari applicazioni in tema di truffa, insolvenza fraudolenta, ricorso abusivo al credito, mendacio bancario e frode in commercio*, in *Giur. pen.*, 1987, II, 65 e ss.; G. De Francesco, *Specialità (Principio di)*, in *Noviss. Dig. It.*, Appendice, VII, Torino, 1987, 487 e ss.; Id., voce *Concorso apparente di norme*, in *Dig. Disc. Pen.*, II, Torino, 1988, 12 e ss.; V. Zagrebelsky, *Il concorso apparente di norme e il reato complesso*, in *Giurisprudenza sistematica sul codice penale. Parte* generale, a cura di F. Bricola, V. Zagrebelsky, I, Utet, Torino, 1996, 219 e ss.; M. Papa, *Le qualificazioni giuridiche multiple nel*

specialità costituisca un criterio che si annida nel corredo cromosomico stesso del diritto penale [124] quale sua elementare, quanto intuitiva istanza, che guida la ragione dell'interprete e che mira a metterlo al riparo da soluzioni ingannevoli.

Lo scopo della previsione è di infliggere una sola pena per la commissione di un solo reato, nel rispetto del principio del *ne bis in idem* [125]. L'obiettivo è, quindi, di evitare che a fronte di un concorso [126] di reati vi sia anche il relativo cumulo di pene, sul presupposto che la somma aritmetica di esse porterebbe, nella maggioranza dei casi, a un diritto penale eccessivamente severo per ridondanza di disciplina [127].

La disposizione *de qua*, non a caso, presenta un collegamento giuridico con altre due previsioni contenute nel codice di procedura penale, le quali vanno lette in combinato disposto tra loro. Si tratta degli artt. 649 e 669 c.p.p., dai quali è possibile trarre un principio di portata generale più ampia rispetto alla previsione del codice penale [128]. Tale principio ispiratore non solo pare permeare tutta la materia penale, ma alla luce dell'art. 12, comma 2, disp. prel. c.c. ne diviene un riferimento di interpretazione logico-sistematica [129].

L'art. 649 c.p.p. sancisce il principio del *ne bis in idem* processuale, riconoscendo una preclusione assoluta di plurimi accertamenti giudiziali, ossia di molteplici qualificazioni giuridiche, in ordine al verificarsi di uno stesso fatto ("medesimo fatto"), per tale intendendosi una situazione storica nella

---

diritto penale. Contributo allo studio del concorso apparente di norme, Giappichelli, Torino, 1997; V.B. Muscatiello, *Pluralità e unità di reati. Per una microfisica del molteplice*, Cedam, Padova, 2002, 440 e ss.; M. Papa, *Concorso di norme. Questioni e prospettive di fondo*, in *Trattato di diritto penale. Parte generale*, diretto da A. Cadoppi, S. Canestrari, A. Manna e M. Papa, II, Utet, Torino 2013, 948.

[124] Cfr. G.L. Gatta, *Abolitio criminis e successione di norme integratrici: teoria e prassi*, cit., 1 e ss.

[125] Si tratta di una tesi risalente alla formazione medievale del principio della *lex specialis* in ambito penale. Cfr. F. Cordero, *Criminalia. Nascita dei sistemi penali*, Laterza, Bari, 1985, 201 e ss.

[126] Cfr. P. Capello, *Il concorso di reati e di norme*, Utet, Torino, 2005, 1 e ss.; S. Prosdocimi, *Contributo alla teoria del concorso formale di reati*, Cedam, Padova, 1984, 1 e ss.

[127] Cfr. L. Masera, *Concorso di norme e concorso di reati*, in S. Cassese (diretto da) *Dizionario di diritto pubblico*, II, Giuffrè, Milano, 2006, 1159 e ss.

[128] V. Cass. pen., sez. VI, 11 febbraio 1999, Siragusa, in *Cass. pen.*, 2000, 399.

[129] Cfr. P.P. Rivello, *Sub art. 649*, in *Commento al nuovo codice di procedura penale*, coordinato da M. Chiavario, VI, Utet, Torino, 1991, 420 e ss.; V. Andrioli, *Ne bis in idem*, in *Noviss. Dig. It.*, XI, Torino, 1965, 186 e ss.

quale si è cristallizzata una piena coincidenza di tutti gli elementi costitutivi dell'accadimento-reato [130] (ossia la condotta, il nesso di causalità e l'evento) già oggetto di giudicato penale. La preclusione dell'instaurarsi di un ennesimo procedimento opera anche in caso di mutamento del titolo, come espresso dal disposto letterale della norma ("neppure se questo viene diversamente considerato per il titolo"), in quanto ragionando in modo contrario si ricadrebbe in un abuso del procedimento [131].

Oltre a ciò, il principio di specialità soddisfa anche un'altra esigenza. Nel diritto penale il tema della giustizia [132], intesa come trattamento dell'eguale rispetto al diverso, è particolarmente sentito e viene tradotto in termini di equità [133]. In questo senso, per i penalisti, la giustizia è equità [134], la quale deve ispirare la decisione finale del giudice penale, ritagliando attraverso il criterio della specialità le decisioni sul caso di specie, seguendo la logica del *suum cuique tribuere.*

Così, per un verso, i penalisti fondano il principio di specialità sul brocardo del *ne bis in idem*, per l'altro parlano di giustizia ed equità quale proporzione tra la riprovevolezza di ciò che l'autore ha fatto (o ha omesso di fare) e la misura della punizione, al fine di ritagliare di volta in volta le decisioni sui casi di specie [135].

Particolarmente illuminante sulle questioni in oggetto è un brano di Aristotele, in cui è stato posto in luce come la fallacità della legge derivi dal suo carattere universale, allorquando si afferma che "*la legge tiene conto della maggioranza dei casi, pur non ignorando che in questo modo si compiono errori. E nondimeno la legge non è meno corretta; perché l'errore non risiede nella legge, né nel legislatore, ma nella natura del caso; giacché il materiale grezzo delle azioni umane è essenzialmente di questo tipo. Così quando la legge stabilisce una regola generale, e cade sotto di essa un caso che è eccezionale, allora è corretto, qualora il legislatore a causa delle generalità del suo*

---

[130] Cfr. F. Mantovani, G. Flora, *Diritto penale*, Cedam, Padova, 2023, 97 e ss.

[131] Cfr. C. Ciani, *Sub art. 649*, in G. Lattanzi, E. Lupo (a cura di), *Codice di procedura penale. Rassegna di giurisprudenza e dottrina*, Giuffrè, Milano, 2008, 18.

[132] Cfr. M.M. Scoletta, *Ai confini della legalità. Riserva di legge, successione di norme penali e attori della legiferazione intertemporale*, Pavia, 2005, 12 e ss.

[133] Cfr. G. Maniaci (a cura di), *Eguaglianza, ragionevolezza e logica giuridica*, Giuffrè, Torino, 2006.

[134] Cfr. F. Del Bene, *Appunti sul rimedio della* reductio ad aequitatem, in *Giur. mer.*, 1997, 2, 402 e ss.

[135] Cfr. F. Carnelutti, *L'equità nel diritto penale*, in *Riv. dir. proc. civ.*, 1935, 105 e ss.; Id., *Discorsi intorno al diritto*, Cedam, Padova, 1937.

linguaggio abbia errato nel non coprire il caso, correggere l'omissione regolando così come il legislatore stesso avrebbe fatto se fosse stato presente allora, e come avrebbe agito se fosse stato a conoscenza delle circostanze. Questo perché l'equità, benché giusta, e migliore di un tipo di giustizia, non è meglio della giustizia in assoluto, solo migliore dell'errore dovuto alla generalizzazione. Questa è la natura essenziale dell'equità; è una rettificazione della legge nei casi in cui la legge è deficitaria a causa della propria generalità. Questa in effetti è anche la ragione perché ogni cosa non è regolata dalla legge: è perché ci sono alcuni casi che nessuna legge è in grado di coprire, così che essi richiedono una speciale regolazione. Un oggetto irregolare ha una regola per la forma irregolare, come il regolo di piombo per la costruzione di Lesbo: come questa regola non è rigida ma si adatta alla forma della roccia, così la regolazione [equitativa] prende forma secondo le circostanze" [136].

Del resto, che le formulazioni di carattere generale presentino dei limiti che necessitano di un correttivo all'atto dell'applicazione al caso concreto è una questione che si impone già con riferimento alla formulazione delle norme giuridiche, specialmente allorquando esse contengono delle clausole di carattere generale.

Su tali ipotesi, in cui al giudice viene delegato il potere di concretizzare la norma formulata astrattamente, si è soffermata una nota tesi formulata in dottrina [137], la quale ha sostenuto che "Le clausole generali (…) impartiscono al giudice una misura, una direttiva per la ricerca giudiziale della regola da applicare al caso concreto, senza un modello di decisione precostituito da una fattispecie normativa astratta". Le clausole generali "si sono trasfigurate in norme di direttiva, che delegano al giudice la formazione della norma (concreta) di decisione vincolandolo a una direttiva espressa attraverso il riferimento a uno standard sociale. La direttiva non si esaurisce nell'indicazione di uno scopo, bensì indica una misura di comportamento, che il giudice deve concretizzare (…) in funzione di una tipologia sociale" [138]. In questo senso, "Il contenuto di una clausola generale non è altro, allora, che la risultante dell'insieme dei giudizi di valore che di volta in volta verranno formulati (dai giudici) in (occasione della) "applicazione" di quella

---

[136] Così ARISTOTELE, *The Nicomachean ethics*, Penguin Classics, 2003, *Book V Justice*, 1137a-b. nota 1, 140-141. Cfr., inoltre, A. MARRADI, *La tipologia da Aristotele alle scienze umane moderne*, in *Nomadas*, I, 2008, 1 e ss.

[137] Cfr. L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1986, 10.

[138] Cfr. L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, cit., 13.

clausola; e, sotto questo profilo, è precisissima la definizione che è stata data delle clausole generali come di "una tecnica di formazione (giudiziale) di regole giuridiche" col metodo casistico" [139].

Il principio di specialità può, pertanto, essere qualificato quale "metanorma" [140] che assume una valenza particolarmente significativa nel diritto penale, in quanto serve ad evitare che dall'applicazione simultanea o dal concorso di più norme incriminatrici derivi un cumulo di pena eccessivo [141]. In questo senso, il richiamo al criterio di specialità consente di porre alla base della decisione del giudice un concetto di proporzionalità che è fatto proprio dal sistema penale e che governa il senso di giustizia dei tecnici del diritto [142].

L'art. 15 c.p. è, in realtà, una disposizione di non semplice interpretazione [143] e che ha prodotto un "*ginepraio, nel quale anche il giurista più esperto trova difficoltà ad orientarsi*" [144], tant'è che i penalisti, da decenni, si soffermano sul significato di ogni parola contenuta nella norma del codice penale, evidenziandone le complessità, le criticità, le incertezze, avallate anche da una giurisprudenza spesso non conforme.

Uno degli aspetti che maggiormente ha creato controversie interpretative tra i giuristi è il concetto di "stessa materia", dove alla parola "materia" sono stati attribuiti molteplici significati [145]: da oggetto giuridico, a bene giuridico, a situazione concreta, a bene protetto, a fatto, ecc. Oggi, tuttavia, la questione è stata chiarita grazie ad un intervento della Cassazione penale a Sezioni Unite, secondo la quale "*per "stessa materia" deve intendersi la stessa*

---

[139] La citazione è di G. D'Amico, *Note in tema di clausole generali*, in *Iure Praesentia*, 1989, 446-447. Cfr., inoltre, M. Boscarelli, *Analogia e interpretazione estensiva nel diritto penale*, Priulla, Palermo, 1955.

[140] Cfr. T. Mazzarese, *Metaregole*, cit., 65 e ss.; Id., *Metanorme. Rilievi su un concetto scomodo della teoria del diritto*, in P. Comanducci, R. Guastini (a cura di), *Struttura e dinamica dei sistemi giuridici*, cit., 125 e ss. Cfr., inoltre, U. Scarpelli, *La meta-etica e la sua rilevanza etica*, cit., 319 e ss.

[141] Cfr. L. Masera, *Concorso di norme e concorso di reati*, in *Dizionario di diritto pubblico diretto da Sabino Cassese*, II, Giuffrè, Milano, 2006, 1159 e ss.

[142] Cfr. M. Iori, *Interpretazione e creatività: il caso della specialità*, in *Criminalia*, 2009, 221.

[143] Cfr. E.M. Ambrosetti, *Commentario sistematico al codice penale. La legge penale. Fonti, tempo, spazio, persone*, diretto da M. Ronco, Zanichelli, Bologna, 2006, 353 e ss.

[144] Le parole sono di F. Antolisei, *Sul concorso apparente di norme*, in *Riv. it. dir. pen.*, 1948, 1 e ss.

[145] Cfr. A. Belvedere, *Note in tema di definizioni legislative penalistiche*, in *Omnis definitio in iure periculosa? Il problema delle definizioni legali nel diritto penale*, Studi coordinati da Alberto Cadoppi, Cedam, Padova, 1996, 109 e ss.

fattispecie astratta, lo stesso fatto tipico nel quale si realizza l'ipotesi di reato; con la precisazione che il riferimento all'interesse tutelato dalle norme incriminatrici non ha immediata rilevanza ai fini dell'applicazione del principio di specialità" [146].

Ciò che non risulta problematica, in quanto da sempre non chiara nella sua portata, è invece l'operatività di tale previsione, ossia l'effetto che la specialità produce [147]. L'idea centrale è quella secondo la quale la legge o la disposizione di legge speciale deroga a quella di carattere generale. L'enunciato ha un unico e chiaro significato: esso presuppone che fra due norme esista un rapporto di *genus ad speciem* e sancisce che la norma speciale ha priorità su quella generale, escludendone l'applicazione [148].

Il punto nodale, allora, è stabilire quando una norma si possa definire speciale rispetto ad un'altra [149]. Nel diritto penale degli anni trenta [150] le norme penali, seguendo una visione di tipo simbolico, vennero paragonate a figure geometriche. Così si identificò la specialità nella coincidenza di due cerchi ovvero nel fatto che uno dei due fosse interamente ricompreso nell'altro, mentre si sostenne la non sussistenza della specialità ove i due cerchi si tagliavano a vicenda, avendo quindi una parte in comune ed una parte distinta. Veniva, pertanto, esclusa la specialità da interferenza o da intersezione [151], mentre la si riteneva sussistente nell'ipotesi di norma penale speciale più comprensiva, la quale si configura nel caso di identità tra due norme di cui l'una provvista dell'aggiunta di ulteriori elementi caratterizzanti. In questo senso la norma penale speciale si connotava per un elemento specificante aggiuntivo, estraneo, che la rendeva più specifica o specializzante rispetto a quella comune.

---

[146] V. Cass. pen., Sez. Un., 19 aprile 2007, n. 16568, in *Cass. pen.*, 2007, 9, 3213, con nota di P. Trojano, *Indebito conseguimento di sovvenzioni assistenziali nei rapporti fra gli artt. 316-ter e 640-bis c.p.*

[147] Cfr. L. Tosi, *Il principio di specialità: i rapporti tra procedimento penale e processo tributario*, in *Dialoghi riv. trim.*, 1991, 4, 195 e ss.

[148] Così F. Antolisei, *Manuale di diritto penale. Parte generale*, Giuffrè, Milano, 1950, II, 158 e ss.

[149] Cfr. G. Allegra, *Norme penali speciali e reati speciali*, in *Ann. dir. e proc. pen.*, 1939, 2, 177 e ss.

[150] Cfr. F. Grispigni, *Corso di diritto penale secondo il nuovo Codice*, Cedam, Padova, 1932, 504; R. Piccinino, *Concorso di norme e rapporto di specialità nell'ambito della legislazione alimentare*, in *Giust. pen.*, II, 1984, 521. V. Cass. pen., sez. VI, 19 aprile 1969, in *Cass. pen.*, 1970, 326.

[151] Cfr. S. Camaioni, *Specialità ed interferenze: appunti sulla comparazione strutturale delle fattispecie nel concorso e nella successione di norme penali*, in *Giust. pen.*, 1992, II, 230 e ss.

Frequente nella giurisprudenza penale è il ricorso all'immagine dei cerchi concentrici [152], come si legge in alcune massime, ove frequentemente si afferma che: "*la Corte Suprema ha già statuito che il principio di specialità è invocabile quando gli elementi costitutivi della fattispecie prevista dalla norma generale siano compresi nella norma speciale, la quale deve contenere qualche elemento in più, di carattere particolarmente qualificante, sicché l'ipotesi di cui alla norma speciale, ove questa mancasse, ricadrebbe nell'ambito operativo di quella generale*" [153].

Una delle metafore più diffuse nel diritto penale per descrivere il principio di specialità è stata, non a caso, quella del contenente e del contenuto. La norma speciale viene concepita come uno spazio chiuso, delimitato da uno spazio omogeneo più ampio che costituisce la norma generale. Così tra le due previsioni si può delineare un rapporto di continenza strutturale.

La suddetta ricostruzione del concetto di specialità in ambito penale nel tempo si è rivelato insoddisfacente, in quanto non è stato in grado di dare conto di ulteriori ipotesi, quali quella del rapporto tra regola generale ed eccezione o quello dell'interferenza tra due norme.

Oggi, in ambito penale, per stabilire se una norma è speciale rispetto ad un'altra si è soliti partire dalla scomposizione della fattispecie [154] seguendo una precisa sistematica del reato [155] in: autore, condotta, modalità della condotta, suoi presupposti, oggetto della condotta, nesso causale, ecc. Effettuata tale distinzione, nella Cassazione penale si legge, ad esempio, che "*una*

---

[152] Cfr. G. Battaglini, *Concorso di truffa e falso nel nuovo Codice*, in *Giust. pen.*, 1932, II, 278 e ss.

[153] V. Cass. pen., sez. III, 27 giugno 2006, n. 28350, in *Cass. pen.*, 2007, 6, 2617.

[154] Cfr. F. Astiggiano, *Lo status di coniuge legalmente separato non esclude la sussistenza del delitto di malversazione in capo al genitore nel caso di* mala gestio *del patrimonio del figlio minore*, in *Fam e dir.*, 2009, 3, 243 e ss.

[155] Cfr. V. De Francesco, *Il modello "analitico" fra dottrina e giurisprudenza: dommatica e garantismo nella collocazione sistematica dell'elemento psicologico del reato*, in A.M. Stile, *Le discrasie tra dottrina e giurisprudenza in diritto penale*, Jovene, Napoli, 1991, 185 e ss.; G. Fiandaca, *Fatto nel diritto* penale, in *Dig. Disc. Pen.*, V, Utet, Torino, 1991, 152 e ss.; C. Fiore, *Il modello analitico del reato nella dottrina contemporanea e nella giurisprudenza*, in A.M. Stile (a cura di), *Le discrasie tra dottrina e giurisprudenza in diritto* penale, Jovene, Napoli, 1991, 175 e ss.; M. Donini, *Teoria del reato. Una introduzione*, Cedam, Padova, 1996; A. Melchionda, *Le circostanze del reato: origine, sviluppo e prospettive di una controversa categoria penalistica*, Cedam, Padova, 2000, 1 e ss.; T. Sorrentino, *Il reato complesso: aspetti problematici*, Giappichelli, Torino, 2006, 51 e ss.; G. De Vero, *Corso di diritto penale. I, Il diritto penale: nozione, profili generali del sistema sanzionatorio e principi di rilevanza costituzionale; la norma penale: struttura, fonti, interpretazione e limiti di applicazione*, Giappichelli, Torino, 2004; W. Hassemer, *Fattispecie e Tipo. Indagini sull'ermeneutica penalistica*, Esi, Napoli, 2007, 1 e ss.

norma si può considerare speciale rispetto ad altra ritenuta generale allorché si riferisce ad una categoria determinata di soggetti ovvero a situazioni o materie particolari" [156]. La specialità, quindi, secondo questa più moderna concezione in ambito penale del criterio citato può interessare anche uno soltanto degli elementi di cui la fattispecie penale si compone [157].

Le Sezioni Unite hanno chiarito il perimetro generale entro cui poter valutare come sussistente il concorso apparente di norme e l'operatività del principio di specialità, stabilendo che "*il criterio di specialità deve intendersi e applicarsi in senso logico-formale. Il presupposto della convergenza di norme, perché risulti applicabile la regola sulla individuazione della disposizione prevalente ai sensi dell'art. 15 c.p., risulta integrato solo da un rapporto di continenza tra fattispecie, alla cui verifica deve procedersi attraverso il confronto strutturale tra le norme incriminatrici astrattamente configurate, mediante la comparazione degli elementi costitutivi che concorrono a definire la fattispecie di reato*" [158].

La conseguenza di tale ragionamento logico-formale è che il rapporto di specialità può sussistere in una molteplicità di ipotesi [159]. Ad esempio, si può configurare nel caso di specialità unilaterale per specificazione, di specialità unilaterale per aggiunta e di specialità bilaterale per specificazione, mentre sarà da escludere nell'ipotesi di specificità bilaterale (o reciproca)

---

[156] V. Cass. pen., sez. III, 4 aprile 2008/12 maggio 2008, n. 19124, in *DeJure*.

[157] Cfr. G. Afferni, *Le intese restrittive anteriori alla legge antitrust: legge retroattiva o nullità speciale?*, in *Giur. it.*, 2000, 5, 939 e ss.

[158] V. Cass. pen., Sez. Un., 19 aprile 2007, n. 16568, cit., 3213.

[159] Cfr. F. Dean, *Premesse alla soluzione di un caso controverso di concorso di reati: falso per soppressione e* furto, in *Riv. it. dir. e proc. pen*., 1964, 539 e ss.; G. Neppi Modona, *Manifestazioni e radunata sediziosa: concorso di reati o concorso apparente di norme?*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1963, 873 e ss.; Id., *Sulla posizione della "violenza" e della "minaccia" nella struttura delle fattispecie criminose*, *ibidem*, 1964, 522 e ss.; A. Cadoppi, *La distinzione tra circostanze aggravanti ed elementi costitutivi specializzanti al vaglio di un caso concreto: la bancarotta realizzata tramite reati societari*, in *Giur. merc.*, 1985, XVII, 657 e ss.; M. Papa, *La vendita di prodotti con marchi contraffatti: spunti sui rapporti tra ricettazione e norme disciplinanti la circolazione di "cose illecite"*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1985, 715 e ss.; E. Gallo, *Delitti aggravati dall'evento e delitti di attentato*, in *Giur. it.*, 1990, 11 e ss.; A. Bondi, *Reati aggravati dall'evento tra ieri domani*, Esi, Napoli, 1999, 1 e ss.; M. Catenacci, *Criteri "ontologici" e criteri "normativi" nella distinzione fra falso materiale e falso ideologico: cenni storico-sistematici*, in F. Ramacci (a cura di), *Le falsità documentali*, Cedam, Padova, 2001, 199 e ss.; M. De Bellis, *La violazione di norme di legge o di regolamento di cui all'art. 323 c.p. può consistere nella violazione del precetto di altra norma penale: ancora sulla vexata quaestio dei rapporti fra abuso d'ufficio e falso ideologico in atto pubblico*, in *Riv. pen.*, 2006, 11, 1220 e ss.; M.M. Scoletta, *Abrogazione dell'amministrazione controllata e* abolitio criminis*: chiaroscuri dalle Sezioni unite*, in *Dir. pen. e proc.*, 2010, 2, 177 e ss.

per aggiunta, in quanto in tal caso entrambe le norme aggiungono elementi l'una all'altra ponendosi tra loro in un rapporto di autonomia e non di antinomia [160].

Sussiste ciò che è stato definito "specificità per specificazione" quando una disposizione regolamenta una particolare sottoclasse di elementi previsti nella fattispecie generale, mentre si parla di "specificazione per aggiunta" quando una norma, oltre a condividere con un'altra fattispecie un nucleo comune di previsioni, contiene elementi aggiuntivi, non compresi nella prescrizione di carattere generale. Nella specificità bilaterale per specificazione l'elemento "specificante" rientra in una delle componenti della norma generale con l'effetto che le due fattispecie non differiscono tra loro e riguardano la "stessa materia" [161], mentre nella specificità bilaterale per aggiunta ciascuna fattispecie presenta elementi aggiuntivi ed estranei rispetto all'altra, così che il confronto tra queste componenti si traduce in un nesso di eterogeneità, che risulta incompatibile con la nozione di "stessa materia".

La norma penalistica si chiude con l'inciso "*salvo che sia diversamente stabilito*" che, in deroga alla deroga, esclude l'applicazione della norma speciale a fronte di una previsione in tal senso da parte del legislatore. Questo dato testuale ha condotto una parte della dottrina penalistica [162] ad affermare che tale formula, nel momento in cui rimanda a deroghe espresse da parte del legislatore, andrebbe interpretata quale esclusione di tutti i criteri diversi da quello di specialità, in quanto privi di fondamento normativo. Ad avviso di chi scrive si tratta di un'argomentazione che può considerarsi ulteriore, seppur residuale, a favore del criterio di specialità, ritenendosi piuttosto che le principali giustificazioni a sostegno dell'operatività di tale criterio vadano ricercate negli altri aspetti che il diritto penale ha posto in luce nel

---

[160] Cfr. G. De Francesco, voce *Concorso apparente di norme*, in *Dig. Dir. Pen.*, II, Torino, 2002, 422 e ss. Nel diritto penale un esempio riconducibile alla specificità reciproca si ha raffrontando l'art. 610 c.p. e l'art. 611 c.p., in cui entrambe le fattispecie hanno in comune una condotta violenta o minacciosa, ma ciascuna di esse presenta un ulteriore elemento specializzante che, nel primo caso consiste nell'effettiva coartazione del soggetto vittima di violenza privata, mentre nella seconda ipotesi consiste nella coartazione diretta alla commissione di un fatto costituente reato. V., sul punto, Cass. pen., Sez. Un., 22 giugno 2017, n. 41588, in *Cass. pen.*, 2018, 1, 144, con nota di B. Rossi, *Osservazioni a Cass. pen., Sez. un., data udienza Ud. 22 giugno 2017, data deposito (dep. 12 settembre 2017), n. 41588*.

[161] Cfr. F. Cordero, *Considerazioni sul principio di identità del "fatto"*, in *Riv. it. dir. pen.*, 1958, 935 e ss.

[162] Cfr. C. Colucci, *Le Sezioni Unite tornano sul principio di specialità: al vaglio la questione del rapporto tra truffa aggravata e malversazione*, in *Dir. pen. contemp.*, 2017, 12, 48.

momento in cui ha dettato la disciplina del *ne bis in idem*, ossia la specializzazione e l'equità [163].

8. *La possibile soluzione del conflitto tra contratti di diverso livello alla luce del principio di specialità*

Il ragionamento che porta a scegliere il principio di specialità quale soluzione del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello trae le mosse dalla ricostruzione del parametro citato sia nella sua dimensione penalistica, che in quella logica propria della teoria generale del diritto. Secondo entrambe quando due discipline aventi uguale intensità giuridica prevedono precetti antinomici il conflitto può essere risolto applicando la disciplina maggiormente specializzata e specifica, così che la regolamentazione generale viene derogata da quella speciale [164]. Quest'ultima prevale in quanto si tratta di un regolamento che presenta una portata intrinseca più approfondita, perché ad esempio contiene un elemento o più elementi ulteriori, risultando maggiormente determinato nella sua regolamentazione [165] rispetto alla norma generale, che verrà pertanto disapplicata [166]. Saranno, così, prevalenti le previsioni di maggior dettaglio e che presentano una regolazione più precisa e circostanziata rispetto a quelle più generali.

Il percorso logico ricordato può essere seguito anche per risolvere il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello che contengono pattuizioni confliggenti, così che la situazione particolare viene sottratta all'efficacia qualificatoria della disciplina generale, che invece continua a trovare attuazione nei confronti delle situazioni non regolate dalla norma speciale [167]. In applicazione del criterio di specialità, infatti, la disposizione collettiva

---

[163] Cfr. R. Bartolomeo, *Il rapporto tra norme penali: intertemporalità, spazialità, coesistenza*, Giuffrè, Milano, 1996, 71 e ss.; F. Del Bene, *Appunti sul rimedio della* reductio ad aequitatem, cit., 402 e ss.

[164] Cfr. A. Cerri, *Ancora su estensione di norma derogatoria e "scelta" fra diverse soluzioni per eliminare la disuguaglianza: l'eguaglianza oltre l'analogia, ovvero "virtù" della sentenza additiva*, in *Le regioni*, 1992, 5, 1520 e ss.

[165] Cfr. N. Irti, *Le leggi speciali tra teoria e storia*, in *L'età della decodificazione*, Giuffrè, Milano, 1999, 55.

[166] Cfr. M. Allara, *Le nozioni fondamentali del diritto civile*, Giappichelli, Torino, 1958, vol. I, 31; N. Bobbio, *Sui criteri per risolvere le antinomie*, in *Studi in onore di Antonio Segni*, Giuffrè, Milano, 1968, 313.

[167] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 48.

generale, sulla quale prevale quella speciale, non viene sostituita, bensì disapplicata, sicché essa continua a spiegare i suoi effetti sulle situazioni non regolate dalla disciplina specializzata [168].

Il solco è stato tracciato da una rilevante pronuncia della Suprema Corte di metà degli anni ottanta [169], la cui motivazione necessita di un approfondimento, in quanto si tratta di argomentazioni che, ancora oggi, si dimostrano particolarmente convincenti per sostenere l'orientamento che vede nel principio di specialità l'unico criterio possibile per la risoluzione dei conflitti tra i diversi livelli contrattuali.

Il caso prendeva le mosse dal ricorso formulato da un dipendente che aveva svolto mansioni dapprima di operaio specializzato e successivamente di capo turno. Il lavoratore agiva in giudizio per ottenere il riconoscimento delle differenze retributive spettanti per quest'ultimo ruolo a norma dell'accordo integrativo provinciale. Il datore di lavoro si opponeva a tali richieste economiche sostenendo che, in base alle declaratorie del contratto di categoria, il capo turno rientrasse, invece, nella stessa classificazione dell'operaio specializzato.

Nella sentenza citata veniva dato preliminarmente atto del superamento delle varie tesi non fondate sul criterio di specialità prospettate dalla dottrina e dalla giurisprudenza al fine di comporre il conflitto. Così si affermava che "*è stata ormai da tempo abbandonata la vecchia tesi dottrinaria e giurisprudenziale che ravvisava fra i vari livelli contrattuali una rigida linea gerarchica*", secondo cui il contratto nazionale avrebbe il compito di stabilire un trattamento minimo per l'intera categoria professionale, mentre il contratto aziendale integrerebbe "*solo, quindi, migliorativamente*" tale trattamento in relazione alla situazione economica e produttiva individuale.

Secondo la Suprema Corte, inoltre, si dovevano necessariamente abbandonare anche le altre tesi fondate, ad esempio, sul principio di favore, sull'incorporazione e sul criterio cronologico. A tali "*obsoleti principi*" doveva, invece, "*sostituirsi un principio di competenza e di specialità*", per tale intendendosi "*un criterio, di ordine essenzialmente logico-razionale, atto a dirimere il concorso-conflitto fra norme inserite in un complesso tendenzialmente sistematico, e a consentire l'individuazione di un rapporto fra genere e specie, vale a dire una relazione, che investa la portata e il significato di detta normativa, l'una tendenzialmente generale, e l'altra, derogativa, tendenzialmente speciale o singolare*".

---

[168] Cfr. G. Prosperetti, *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, Franco Angeli, Milano, 1989, 210, nota 66.

[169] V. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, 435.

Un'obiezione [170] che a quell'epoca venne mossa nei confronti della tesi illustrata sottolineava come il criterio di specialità trovasse applicazione soltanto nei rapporti tra norme, ossia tra precetti di origine pubblica. Secondo questa tesi la prevalenza della norma speciale sulla norma generale si spiegava nel quadro esclusivo del rapporto tra leggi, essendo entrambe il prodotto dell'attività del legislatore e, quindi, provenienti dalla stessa fonte di produzione.

Inoltre, si obiettava che tale criterio si sarebbe dovuto applicare solo nell'ipotesi di contratti promananti entrambi dai medesimi soggetti collettivi, con conseguente impossibilità di estendere la portata del principio a fronte di norme provenienti da soggetti diversi [171]. In questo caso, la *ratio* del criterio citato veniva ricondotta alla volontà di chi aveva emanato il precetto, il quale, nell'introdurre una regolamentazione speciale, intendeva così ammettere un'eccezione alla regola di carattere generale. Si sosteneva che il quadro sarebbe stato, invece, totalmente diverso nell'ipotesi di un contratto collettivo ad ambito più ristretto stipulato da soggetti collettivi differenti rispetto a quelli dai quali promanava il contratto di categoria. In questo caso, infatti, la divergenza di volontà era da ricondurre alla non coincidenza dei soggetti collettivi stipulanti, il che doveva portare a scartare il criterio di specialità come rimedio risolutivo del conflitto.

Le obiezioni ricordate non paiono, tuttavia, convincenti.

In primo luogo, nel raffronto tra norma speciale e norma generale il concetto di "norma" è da intendersi in via estensiva (non limitata solo alle disposizioni di legge), ben potendo ricomprendere anche i contratti collettivi e, quindi, l'autonomia privata [172]. Il criterio di specialità non riguarda solo le antinomie fra le leggi, ma più in generale quelle tra qualsiasi regola che contiene indicazioni divergenti, giustificandosi con la necessità di risolvere la contraddizione rilevata [173]. Pertanto, tale principio può essere esteso anche all'ipotesi del conflitto tra i diversi livelli contrattuali.

Se si passa, poi, ad esaminare l'altro profilo su cui si è concentrata la critica alla tesi a supporto del principio di specialità si ricorda, innanzitutto,

---

[170] Cfr. G. Suppej, *Intervento*, in Atti delle Giornate di Studio AIDLASS di Arezzo, 15-16 maggio 1981, cit., 92 e 108.

[171] Cfr. G. Suppej, *Intervento*, in Atti delle Giornate di Studio AIDLASS di Arezzo, 15-16 maggio 1981, cit., 91. La tesi era stata, ad esempio, confermata da Trib. Roma 21 febbraio 1990, in *Foro it.*, 1990, I, 2961, in cui si limitava l'applicazione del criterio di specialità ai contratti collettivi in conflitto che fossero stati stipulati dai medesimi soggetti sindacali.

[172] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 48 e ss.

[173] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 48 e ss.

che ciò che rileva ai fini dell'applicazione del criterio citato non sono né le fonti, né l'identità dei soggetti da cui le norme promanano [174], bensì esclusivamente la coincidenza della materia su cui vertono le previsioni confliggenti. Si tratta di un aspetto posto in luce, in particolare, dalla disciplina penalistica, la quale si è ampiamente concentrata sul concetto di "stessa materia" prevista dall'art. 15 c.p.

Del resto autorevole dottrina [175] ha sottolineato come il dinamismo del sistema contrattuale subirebbe un *vulnus* o, quantomeno, "sarebbe un andare contro la storia e la logica del sistema contrattuale pluralistico se si dovesse ammettere la legittimità di processi di specializzazione delle discipline di categoria solo in quanto posti in essere dagli stessi organismi negoziali categoriali o da questi espressamente autorizzati", in quanto si porrebbe in essere un accentramento delle competenze negoziali improntato ad un ordinamento rigidamente gerarchico di esse "non corrispondente all'assetto concreto dell'esperienza di contrattazione collettiva".

Pertanto, superato anche il secondo rilievo critico, ove il conflitto si configuri tra contratti collettivi stipulati da sindacati diversi il criterio applicabile per superare l'*impasse* sarà sempre la specialità.

Da un punto di vista operativo, ai fini della selezione del regolamento prevalente, si partirà dal raffronto tra il contratto di categoria e il contratto di secondo livello e si prediligeranno le previsioni collettive che presentano un maggior dettaglio, ossia che sono più precise e circostanziate, esattamente come avviene nel confronto tra una norma generale e una norma speciale.

Il criterio di specialità costituisce, inoltre, una valida soluzione anche per dare conto della prevalenza di pattuizioni che contengono delle deroghe, anche peggiorative [176]. Queste ultime, infatti, rappresentano l'eccezionale adeguamento della norma collettiva alle speciali condizioni del luogo o dell'azienda, senza che possa attribuirsi loro alcun significato eversivo ai danni dell'assetto contrattuale più generale.

---

[174] In senso contrario V. Maio, *Struttura e articolazione della contrattazione collettiva*, Cedam, Padova, 2013, 175 e ss.; M. Tremolada, *La risoluzione dei conflitti tra contratto nazionale e aziendale alla luce del decreto-legge n. 138 del 2011*, in Aa.Vv., *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, a cura di L. Calcaterra, II, Editoriale scientifica, Napoli, 2018, 1043 e ss.

[175] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 130.

[176] *Contra*, L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985, 173, secondo il quale in questo caso, distinto da quello precedente di vera e propria disciplina specializzante, il criterio di specialità sarebbe invece uno "strumento di organizzazione del sistema contrattuale" anziché un canone di soluzione del conflitto in senso stretto.

Ciò in giurisprudenza [177] viene spiegato accordando prevalenza all'accordo collettivo più prossimo agli interessi contrattati. In alcune pronunce si legge, ad esempio, che "*il concorso deve essere sciolto non per il principio di gerarchia, né secondo quello del favore per il lavoratore, ma sulla scorta della competenza, così che la fonte prossima agli interessi è prevalente sulle altre, anche se di livello superiore*" [178], facendo coincidere il criterio di specialità con quello di competenza in virtù di una maggiore prossimità rispetto agli interessi da tutelare.

L'orientamento citato precisa che i conflitti tra livelli contrattuali devono essere risolti "*secondo il criterio di competenza e di specialità nel rispetto del principio di autonomia, così che la fonte collettiva più prossima agli interessi disciplinati prevale sulle altre consimili, anche se di livello superiore, nel rispetto dei loro criteri fondamentali ispiratori di queste ultime, le quali non escludono differenziazioni giustificate da situazioni locali o particolari, quali una diversa qualità o quantità di lavoro o peculiarità di singoli settori*" [179].

9. *Il principio di specialità e la tendenza all'aziendalizzazione della contrattazione collettiva*

Le conclusioni illustrate potrebbero sollevare nuove obiezioni nei confronti del principio di specialità, in quanto si potrebbe essere portati ad affermare che, operando nel modo descritto nella dinamica delle relazioni contrattuali, il principio di specialità condurrebbe all'applicazione automatica del contratto aziendale. Il contratto nazionale verrebbe specificato e integrato dal contratto aziendale, che, in tal modo, assumerebbe la veste di disciplina speciale dei rapporti di lavoro in azienda in quanto fonte più prossima e, pertanto, maggiormente corrispondente e adeguata alla tutela dell'interesse collettivo dello specifico contesto produttivo e territoriale [180].

Il percorso critico illustrato aveva così condotto, a torto, a ritenere non risolutiva neppure tale conclusione.

Invero l'operatività del criterio di specialità non significa che, in via automatica, debbano sempre prevalere gli accordi aziendali, in quanto in linea

---

[177] V. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, cit., 435; Cass. 19 aprile 2006, n. 9052, in *Giust. civ. Mass.*, 2006, 4.

[178] V. Cass. 19 febbraio 1988, n. 1759, in *Giur. it. Rep.*, 1988.

[179] V. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Giur. it. Rep.*, 1986.

[180] Cfr., più di recente, V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012, pag. 106.

di principio è solo la pattuizione che presenta una maggiore specializzazione a dover prevalere. Che, poi, tale connotato sia proprio dei contratti di secondo livello ciò è quanto emerge da dati empirici, ma per questo esiste una spiegazione.

La giustificazione di tale conclusione è da ricondurre al fatto che gli accordi aziendali, essendo scritti in un arco temporale successivo alla stipula dei contratti collettivi nazionali, tengono conto di quanto già stabilito a livello di categoria. È, pertanto, per tale ragione che spesso essi contengono una disciplina maggiormente specializzante rispetto al contratto di categoria [181].

Del resto, non può che prendersi atto delle differenti esigenze sia delle imprese che dei loro dipendenti, il che richiede necessariamente una valutazione apposita all'interno del singolo contesto aziendale, operazione che, talvolta, è anche tale da mettere in discussione le conclusioni cui è pervenuto l'accordo nazionale. Per quanto difficile da accettare per i sindacati di categoria, ad esempio, l'emergente dato della povertà nella distribuzione delle risorse da parte dei contratti nazionali determina inevitabilmente uno spostamento a favore della contrattazione decentrata, quale sede elettiva per l'adozione di soluzioni patrimoniali.

In questa prospettiva, pertanto, l'accordo aziendale è per sua natura speciale, perché pone una regolamentazione dei rapporti di lavoro con riferimento ad un determinato contesto aziendale che si rivela in termini di maggiore specificità rispetto all'accordo nazionale.

Si tratta di una spiegazione [182] che è del tutto avulsa da una valutazione di migliore o peggiore trattamento, in quanto il principio di specializzazione non coincide con quello di favore, bensì va inteso nella prospettiva penalistica e propria della teoria generale del diritto, quale criterio che, sospingendo "*non più verso l'uniformità, ma, appunto, verso la differenziazione*" [183], si ispira al principio etico di matrice costituzionale di eguaglianza ed equità *ex* art. 3 Cost. [184].

Le pattuizioni contenute nei contratti aziendali presentano un maggior margine di determinatezza, in quanto vengono scritte con la consapevolezza del contenuto delle intese di categoria. Coerentemente con il principio di

---

[181] Cfr. G. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 322.

[182] Cfr. G. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 313.

[183] Cfr. F. Modugno, voce *Ordinamento giuridico (dottrine generali)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1980, vol. XXX, 680.

[184] Cfr. F. Del Bene, *Appunti sul rimedio della* reductio ad aequitatem, cit., 402 e ss.

specialità, quando i contratti aziendali contengono delle clausole più dettagliate e specifiche rispetto a quelle dei contratti nazionali, sono i primi a prevalere.

Nulla vieta, tuttavia, che il contratto nazionale, tenendo conto delle intese aziendali, in occasione del proprio rinnovo presenti una regolazione più articolata e specifica rispetto ai contratti di secondo livello, anche se sul piano empirico ciò che si verifica solitamente è il contrario. Non è, però, impossibile che ciò avvenga e tale eventualità smentisce, almeno sul piano teorico, che il criterio di specialità comporti un'applicazione automatica del contratto aziendale.

La prevalenza del contratto aziendale in virtù del principio di specialità si spiega anche considerando come nel sistema giuridico del diritto del lavoro in generale e nella contrattazione collettiva in particolare si registri, ormai da tempo, una diffusa tendenza all'aziendalizzazione [185]. Si tratta di un'inclinazione che vede la singola azienda divenire il nuovo perimetro "*della disciplina, legale e pattizia, dei rapporti di lavoro, individuali e collettivi*" [186] in risposta all'arretramento degli standard nazionali di protezione sociale conseguenti all'imporsi del modello dell'impresa globale [187].

Da un lato il decentramento della fonte di produzione normativa ha spostato inizialmente talune competenze normative dalla legge al contratto collettivo nazionale e, progressivamente, in favore della contrattazione decentrata, aziendale o territoriale [188], seguendo una tendenza che interessa molti sistemi europei di relazioni industriali [189], quale alternativa alla

---

[185] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 11; V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2012.

[186] Cfr. E. Ales, *Dal "caso Fiat" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 1061.

[187] Si ritiene, infatti, che la globalizzazione abbia generato un processo di superamento della tradizionale comunità di riferimento, ossia dell'ordinamento giuridico statale e della sua fonte primaria, la legge, con conseguente crisi della regolazione uniforme e maggior spazio riconosciuto al contratto, secondo un "*capovolgimento della gerarchia novecentesca*". Così V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 14. Cfr., in tema di globalizzazione, A. Perulli, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam, Padova, 1999; G.C. Perone, *Globalizzazione e diritto del lavoro: sfide e possibili risposte*, in *Dir. lav.*, 2001, I, 389 e ss.; F. Galgano, *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Il Mulino, Bologna, 2005, 93; M. Napoli (a cura di), *Globalizzazione e rapporti di lavoro*, Vita & Pensiero, Milano, 2006.

[188] Cfr. L. Bellardi, *Contratti di lavoro flessibili, contrattazione collettiva e relazioni industriali: a proposito di ri-regolazione del mercato del lavoro*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Giappichelli, Torino, 2008, 81 e ss.

[189] Cfr. F. Guarriello, *I diritti di contrattazione collettiva in un'economia globalizzata*, in

delegificazione, ossia al ridimensionamento della normativa protettiva [190].

Dall'altro lato l'accresciuto ruolo del contratto aziendale si può leggere in termini di specializzazione organizzativa [191]. Quando la specializzazione è collegata a ragioni tecnico-organizzative dell'azienda, il contratto aziendale svolge una funzione che la dottrina dominante ha ricondotto all'organizzazione del lavoro in azienda [192]. Ad esempio, in un'ottica integrativa del contratto nazionale di lavoro l'accordo aziendale può prevedere forme aggiuntive di retribuzione, che si vanno ad aggiungere a quelle definite dalla contrattazione nazionale [193]. In questo senso, la contrattazione aziendale non costituisce un'opposizione al negozio di categoria, bensì rappresenta un valido strumento per la redistribuzione delle risorse delle imprese con successo competitivo [194]. Essa, però, può anche introdurre trattamenti di tipo peggiorativo secondo una logica di contropartita rispetto ad altri investimenti.

Giorn. dir. lav. rel. ind., 2012, 135, 3, in particolare 352-355. Cfr., inoltre, S. Sciarra, *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei paesi dell'Unione Europea*, in *Riv. it. dir. lav*., 2006, IV, 447 e ss. Per approfondimenti nell'ambito di particolari ordinamenti giuridici si rinvia a R. Santagata De Castro, *La contrattazione collettiva in Germania: tecniche di decentramento e vincoli costituzionali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2005, 637 e ss.; A. Supiot, *La riforma del contratto collettivo in Francia. Riflessioni sulle trasformazioni del diritto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2005, 106 e ss.; T. Treu, *Le deroghe contrattuali nel modello* tedesco, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 2, 328 e ss.; J. Cruz Villalon, *Testo e contesto della riforma spagnola della contrattazione collettiva del 2011*, *ibidem*, 2012, 233 e ss.; C. Papadimitriou, *Le recenti trasformazioni del diritto del lavoro in Grecia*, *ibidem*, 2012, 389 e ss. Ha evidenziato che si tratta di un *trend* rilevabile sul piano comparato M. Corti, *The decentralisation of the collective bargaining system as a flexicurity strategy. A comparative overview*, in Aa.Vv., *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security. XXII World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law*, Giappichelli, Torino, 2018, 405 e ss.; Id., *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Giappichelli, Torino, 2018, 1 e ss.

[190] Cfr. A. Tursi, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, IV, 962.

[191] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 105.

[192] Cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., 114, secondo il quale il contratto aziendale sarebbe "*l'unico elemento in grado di conferire significato a quel trattamento migliorativo a favore dei lavoratori, altrimenti ben poco perspicuo,* (significato che) *emerge pure in presenza di c.d. regolamentazioni* in pejus".

[193] Cfr. A. Morone, *Contrattazione di secondo livello e retribuzione incentivante*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 291; T. Treu, *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 637 e ss.; A. Lassandari, *la retribuzione e i contratti collettivi aziendali*, in E. Gragnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione, Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale fondata da W. Bigiavi*, Utet Giuridica, Milano, 2012, 194.

[194] Cfr. M. Esposito, G. Gentile, *Costo del lavoro, competitività delle imprese e nuova struttura della contrattazione collettiva*, in *Dir. merc. lav.*, 2009, 273 e ss.

Il riconoscimento di un possibile e regolato contrasto tra le intese è il riflesso della libertà di organizzazione sindacale e va, come tale, accettato. Molte organizzazioni sindacali, temendo che tale soluzione possa avallare interventi da parte degli organismi periferici in contrasto con i contratti di categoria, mostrano di preferire una disciplina interna basata su un modello gerarchico, come peraltro appare dalle ultime intese, dalle quali emerge una priorità degli accordi nazionali.

Ferma la possibilità per il sindacato di fissare in una regolazione statutaria le proprie relazioni, sotto forma di criteri interni, ciò resta rilevante esclusivamente sul piano obbligatorio e per i sindacati che si riconoscono in tali regole. La concezione gerarchica, infatti, può essere espressione solo di scelte interne al sistema di relazioni intersindacali, mentre non può essere imposta né dall'ordinamento statale, né tantomeno può essere frutto delle decisioni dei giudici, che al contrario devono accettare e riconoscere lo spazio che nell'attuale panorama economico viene assegnato alla contrattazione di secondo livello, anche ove esso metta in discussione l'esito delle intese di categoria.

La crisi dell'ordinamento intersindacale, che deriva dall'incapacità dei soggetti collettivi di trovare autonomamente una soluzione di sintesi ai propri conflitti, ha come riflesso l'imporsi dell'impresa [195] di fronte al prorompere della concorrenza internazionale [196] e delle tensioni anche etniche [197].

Per i soggetti collettivi tale fenomeno è particolarmente diffuso, per cui l'accordo di categoria rimane punto di riferimento per le clausole normative non economiche e per quelle economiche quasi esclusivamente relative al recupero del potere d'acquisto a tutela dei lavoratori, mentre è ormai a livello aziendale che vengono affrontate le questioni retributive e organizzative, come bene emerge dall'Accordo interconfederale del 28 febbraio 2018 [198].

---

[195] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., 16 e ss., secondo il quale "assumere la centralità dell'impresa nel processo di produzione normativa non è un giudizio di valore, ma una deduzione dalla teoria del diritto reticolare, dalla dogmatica del neo-contrattualismo, dalla dottrina dell'analisi micro-economica del diritto: in poche parole, dalla centralità dell'impresa".

[196] Cfr. P. Tosi, *Concorrenza, lavoro, diritti (aspetti collettivo-sindacali)*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, 137 e ss.

[197] Cfr. F. Marinelli, *Attività sindacale e identità etnica: riflessioni sui possibili scenari futuri*, cit., 673 e ss.

[198] Cfr. N. De Marinis, *Dal caso Fiat al Patto per la fabbrica. La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, in Aa.Vv., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, II, 2018, 1309.

Ciò significa che la giustizia distributiva è sempre più materia delle intese aziendali [199], in quanto frutto di una mediazione maggiormente vicina al rapporto individuale [200].

10. *Osservazioni conclusive: il principio di specialità quale costante nelle relazioni tra contratti collettivi di diverso livello*

Il tema del conflitto tra contratti collettivi di diverso livello ha incentivato in dottrina un dibattito frastagliato e ha portato la giurisprudenza ad adottare decisioni talvolta in contrasto tra loro.

La necessità di fare ricorso ad un criterio esterno volto a dirimere il conflitto, da un lato, risente della mancanza di portata reale delle clausole contenute nei protocolli e negli accordi interconfederali e, quindi, della valenza limitata, in quanto rimessa al rispetto spontaneo, dei criteri interni in essi delineati [201] (su cui v. *infra*, Cap. 1). Dall'altro lato, l'applicazione di un criterio esterno consente di ricomporre ad unità anche le ipotesi di conflitto generate dall'attività negoziale di soggetti collettivi autonomi che in quelle regole non si riconoscono e che danno vita a previsioni collettive "ribelli" [202].

Tuttavia, i molteplici criteri esterni teorizzati in passato sia in dottrina che in giurisprudenza non convincono, in quanto si è trattato principalmente di riproporre strumenti volti a regolare una relazione totalmente diversa da quella in esame, quale è quella tra autonomia collettiva e autonomia individuale. Con l'obiettivo di prendere posizione sul problema in oggetto, si è provveduto ad illustrare le varie opzioni risolutive formulate sia in dottrina che in giurisprudenza, concentrando prevalentemente la discussione sugli aspetti di maggiore criticità, alimentati recentemente dalla lacunosità e dell'esiguo numero di riflessioni dottrinali sul tema (su cui v. *infra*, Cap. 2).

Per offrire concretamente una soluzione operativa nei casi dubbi bisogna avallare un criterio diverso da quello oggi dominante della volontà delle parti e la scelta non può che ricadere su un criterio già proposto in giurisprudenza

---

[199] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 333.

[200] Cfr. E. Ales, *Dal caso Fiat al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, cit., 1067 e ss.

[201] 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.

[202] Cfr. G. Prosperetti, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Utet Giuridica, Torino, 2014, 147.

nella seconda metà degli anni ottanta [203] e promosso anche da autorevole dottrina [204], ossia il criterio di specialità. Esso, ad avviso di chi scrive, è il solo criterio che si dimostra convincente nel dirimere i contrasti e le antinomie derivanti dalla coesistenza di un contratto nazionale con un contratto aziendale.

Il criterio di specialità rappresenta una regola logico-teoretica [205] di risoluzione del conflitto tra norme dello stesso sistema, che si pongono tra loro in un rapporto che viene semplificato nei termini di relazione tra norma generale e norma speciale. Come è emerso dalla teoria generale del diritto esso, essendo un principio di natura essenzialmente logica [206], trova applicazione in tutte quelle "ipotesi in cui sussista un sistema complesso di norme o di fonti normative, che, in ragione del loro dinamismo riproduttivo (…) può determinare situazioni di coesistenza di regolamentazioni confliggenti sul medesimo punto di disciplina" [207].

In merito alle modalità operative di esso, all'epoca in cui fu proposto in giurisprudenza si affermò che tale criterio non avesse un'applicazione generalizzata, bensì una funzione di tipo suppletivo. Si diceva che esso "*mette in guardia contro una sua generalizzata applicazione, definendolo come l'ultima risorsa cui ricorrere, in funzione meramente suppletiva, quando ogni altro criterio ermeneutico sia venuto meno*" [208].

Quello che si richiedeva già a quell'epoca al giudice, quindi, era di compiere "*una complessa e delicata opera d'indagine che non* (poteva) *non muovere in primo luogo dall'accertamento della effettiva volontà delle parti contraenti, alla stregua dei comuni criteri legali di ermeneutica (dati testuali, comportamenti delle parti, prassi applicativa, precedenti, ecc.), ai quali potrebbe, in ultima analisi, non ritenersi estraneo, nei limiti anzidetti, altresì un criterio logico generale quale quello di specialità*" [209].

Tale orientamento, calato nell'odierna realtà delle attuali relazioni sindacali, può essere parzialmente recuperato, seppur precisato adeguatamente. Si deve escludere, infatti, un legame tra il principio di specialità e complesse operazioni ermeneutiche volte a ricostruire la volontà delle parti stipulanti,

---

[203] V., ad esempio, Trib. Venezia 30 giugno 1984, cit., 1547; Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, cit., 569 e ss.; Pret. Benevento 5 novembre 1991, cit., 544.

[204] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 48 e ss.

[205] Cfr. T. Mazzarese, *Alcune osservazioni su logica e norme*, in *Mat. stor. cult. giur.*, 1986, 2, 495 e ss.

[206] Cfr. G. Lorini, *Il valore logico delle norme*, Adriatica Editrice, Bari, 2003.

[207] Così M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 128-129.

[208] V. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, cit.

[209] V. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, cit.

le quali sarebbero non condivisibili, in quanto il procedimento di interpretazione [210] può soltanto svelare il contrasto e non può certamente intervenire per risolverlo [211].

Chiarito ciò bisogna, innanzitutto, prendere atto del particolare aspetto che connota il contesto in cui si viene a creare il conflitto e cioè l'assenza di staticità delle relazioni sindacali, il cui dinamismo è, all'opposto, incessante e foriero di inevitabili conflitti. La dinamicità costante rappresenta un carattere che è indubbiamente proprio del sistema delle relazioni sindacali, le quali non sono immutabili, bensì si sviluppano e si modificano continuamente ("anche l'ordinamento contrattuale non ha carattere «statico», ma incessantemente «diviene» e «si fa»" [212]).

La risoluzione di tali contrasti in applicazione del criterio prescelto consente di non ricadere in soluzioni incoerenti e contraddittorie.

Dal dinamismo delle relazioni sindacali scaturisce, infatti, il profilarsi di situazioni di coesistenza di regolamenti a diversi livelli che possono confliggere sul medesimo punto di disciplina. La realtà pratica dell'evoluzione contrattuale dimostra, infatti, un concorso continuo di regolamentazioni su medesime fattispecie di disciplina e il dinamismo riproduttivo del sistema contrattuale [213].

Anche sotto il profilo dei contenuti della disciplina contrattuale la vitalità del sistema delle relazioni sindacali gioca un ruolo importante, in quanto genera una diffusa specializzazione. Tale dato conferma allora la fondatezza del criterio di specialità, come unico criterio possibile per la risoluzione delle antinomie, da intendersi in senso penalistico, quale prevalenza della disciplina più dettagliata e specializzata e, talvolta, anche derogatoria rispetto a quella generale.

Ad avviso di chi scrive, nell'ipotesi di contratti aziendali che stipulano in modo antinomico rispetto alle previsioni del contratto nazionale il contrasto può essere superato facendo ricorso al criterio di specialità, sia nell'ipotesi in cui i contratti promanino da associazioni sindacali che si collocano all'interno della cornice confederale, sia nell'ipotesi in cui i sindacati siano invece autonomi.

---

[210] Cfr. R. Guastini, *L'interpretazione dei documenti normativi*, Giuffrè, Milano, 2004, 107 e ss.; Id., *Principi di diritto e discrezionalità giudiziale*, in Aa.Vv., *Interpretazione e diritto giurisprudenziale. Regole, modelli, metodi*, Giappichelli, Torino, 202, 349 e ss.

[211] Cfr. E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, cit., 314.

[212] Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 129.

[213] Cfr. F. Di Noia, *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali. Rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'AI 28 febbraio 2018*, in *Working Paper ADAPT*, 7, 2018, 4 e ss.

Con riferimento alla prima ipotesi il criterio di specialità trae conferma già dalla specializzazione che connota le stesse relazioni tra i diversi livelli di contrattazione collettiva (e, quindi, tra il contratto di categoria e i contratti di secondo livello) così come delineate dalle clausole obbligatorie degli accordi interconfederali.

Secondo tali regole, infatti, tra il contratto nazionale e il contratto decentrato esiste una relazione di specializzazione, la quale viene resa esplicita dal rinvio operato da un livello contrattuale all'altro. Si tratta di un criterio funzionale di specializzazione normativa [214] che fornisce la chiave di lettura per interpretare i rapporti tra i diversi livelli contrattuali [215]. Ne deriva, da un lato, l'assoggettamento del contratto aziendale ai rinvii di competenza disposti dal contratto nazionale e, dall'altro, la specializzazione dei trattamenti previsti dalla contrattazione di primo livello ad opera del contratto decentrato [216].

Questo significa che, alla luce delle relazioni intersindacali, la specializzazione rappresenta "il solo modo per delineare l'assetto della contrattazione" [217], la quale a livello aziendale risente del tipo di rinvio predisposto dal contratto di primo livello, dovendo rispettare le regole fissate a livello di accordi intersindacali e non potendosi porre in contrasto con esse [218].

Il rapporto tra i diversi livelli di contrattazione che emerge dagli accordi interconfederali è improntato al criterio della specialità, temperato dai principi della competenza e dell'autonomia. Ciò significa che l'accordo aziendale – che deve regolare le materie sulle quali è competente a disporre, interpretando la volontà delle parti [219] e nel rispetto dell'intero sistema contrattuale

---

[214] Cfr. L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugno agli accordi separati del 2009*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, I, 115, secondo la quale il rapporto tra contratto nazionale e contratto decentrato "si presenta per un verso di tipo gerarchico, in quanto è il ccnl che determina per rinvio le materie di competenza della contrattazione decentrata, e per altro verso di tipo funzionale, in quanto ciascun livello ha altresì una propria specializzazione".

[215] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 103.

[216] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 103.

[217] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 103.

[218] Si tratta di una tendenza che si scorge, ad esempio, nell'Accordo di novembre 2012, in cui si ricava il criterio di specializzazione negoziale, ma che, a differenza degli accordi del 2009 e del 2011 in cui la specializzazione è circoscritta al meccanismo della delega, si traduce in una sorta di "doppia specializzazione" attribuendo ai due livelli (nazionale e aziendale) competenze diverse. Cfr. P. Tosi, *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, cit., 937; A. Perulli, *La contrattazione collettiva «di prossimità»: teoria, comparazione e prassi*, cit., 937.

[219] V. Cass. 19 maggio 2003, n. 7847, in *Foro it.*, 2003, voce *Lavoro (contratto)*, n. 39.

in cui è inserito il patto derogatorio [220] –, prevale in quanto più specializzato anche se contiene previsioni *in pejus*.

È, infatti, per soddisfare un'esigenza di specializzazione organizzativa che viene attribuita una competenza regolatoria al livello decentrato non solo nelle materie espressamente rinviate dal contratto nazionale, ma anche su quelle da esso non disciplinate [221]. Specializzare significa adattare la disciplina nazionale alle esigenze aziendali, il che può implicare un'integrazione o una modifica della disposizione di primo livello, persino in senso peggiorativo.

Gli accordi di livello periferico, oltre ad essere il mezzo per riconoscere trattamenti salariali aggiuntivi collegati alle specifiche *performance* aziendali, sono anche il centro regolatore di discipline specializzate, calibrate sulle concrete realtà organizzative e produttive [222]. La specializzazione organizzativa costituisce, allora, il fondamento logico del principio di specialità tra contratto nazionale e aziendale.

Il criterio funzionale della specializzazione normativa aziendale rappresenta, in questo senso, "la chiave di lettura" [223] del criterio interno che regola i rapporti tra i diversi livelli contrattuali nelle relazioni industriali. Esso rappresenta il principio che meglio descrive la relazione esistente tra gruppi diversi e concentrici, "capaci, quindi, ciascuno al proprio livello, di dare all'individuo, in quanto inserito in un gruppo collettivo, la migliore tutela compatibile rispetto agli interessi propri dei gruppi collettivi che ai diversi livelli dialetticamente si pongono" [224].

A seconda dell'ampiezza della specializzazione concessa alla contrattazione aziendale dal contratto nazionale si può esprimere una valutazione sull'assetto dei livelli contrattuali e, in particolare, sul grado di dipendenza gerarchica tra essi. Il contratto aziendale è allora speciale rispetto al contratto nazionale, nella misura in cui la normativa aziendale maggiormente particolareggiata prevede una specializzazione organizzativa collegata alle ragioni tecnico-organizzative dell'azienda.

I rapporti tra i contratti collettivi di diverso livello che promanano da

---

[220] V. Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, in *Mass. giust. civ.*, 2010, 5, 771. Cfr. G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, cit., 502.

[221] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 106.

[222] Cfr. A. Pizzoferrato, *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 440 e ss.

[223] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 103.

[224] Cfr. G. Prosperetti, *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, cit., 211.

soggetti collettivi che si pongono all'interno della cornice degli accordi interconfederali, quindi, sono già formulati facendo applicazione del criterio di specialità, il quale riveste il ruolo di criterio interno alle relazioni sindacali per la risoluzione dei conflitti. In base a quelle regole la specializzazione conduce ad un risultato favorevole alla contrattazione di secondo livello, nei limiti e alle condizioni fissate a livello centrale.

Ciò non esclude il configurarsi di un conflitto, in quanto esso può derivare dal mancato rispetto delle regole fissate a livello interconfederale, il che avviene, ad esempio, quando sorgono esigenze di specializzazione del tutto disarticolate, le quali non trovano corrispondenza in quelle regole [225]. In questi casi, la validità del contratto collettivo aziendale (che interviene oltre i "limiti" dettati dal contratto nazionale) genera l'antinomia, la quale potrà essere superata facendo applicazione del criterio di specialità. Quest'ultimo opererà quale criterio esterno, dalla cui applicazione emergerà la prevalenza della disciplina maggiormente specializzata, la quale non coincide automaticamente con quanto previsto dal contratto aziendale.

I contratti collettivi di diverso livello possono, però, anche essere il risultato dell'attività sindacale di soggetti collettivi che si pongono al di fuori della cornice degli accordi interconfederali, perché essi non si riconoscono in quelle regole.

Anche in tale ipotesi l'unico criterio che consente di dirimere l'antinomia [226] è il criterio di specialità, che permette di attribuire prevalenza alla pattuizione maggiormente specializzata nei suoi contenuti quale criterio esterno di risoluzione del conflitto.

Tale conclusione è possibile grazie a quanto è emerso dall'analisi del criterio di specialità svolta tenendo conto dei risultati acquisiti sia dalla teoria generale del diritto sia dal diritto penale [227]. Entrambi hanno posto in luce come le componenti caratterizzanti il principio citato – e che meritano di essere adeguatamente sottolineate – sono, da un lato, la specializzazione e dall'altro, l'ancoraggio al principio di equità [228]. L'equità [229], infatti, costituisce l'ulteriore

---

[225] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 105.

[226] Cfr. S. Colloca, *Autoriferimento e antinomia nell'ordinamento giuridico*, Cedam, Padova, 2006, 134 e ss.

[227] Cfr. L. Concas, *Circostanze del reato ed elementi specializzanti costitutivi*, in *Arch. pen.*, 1984, 3, 345 e ss.; C. Fiore, S. Fiore, *Introduzione allo studio del diritto penale. 2. Le forme di manifestazione del reato, concorso di reati e concorso di norme, le sanzioni*, Utet, Torino, 2004, 97 e ss.

[228] Cfr. F. Del Bene, *Appunti sul rimedio della* reductio ad aequitatem, cit., 408 e ss.

[229] Cfr. M. La Torre, A. Spadaro (a cura di), *La ragionevolezza nel diritto*, Giappichelli,

carattere del criterio della specialità, unitamente alla specializzazione.

La teoria generale del diritto, il diritto penale e gli studi condotti all'interno di tali ambiti del diritto, in particolare, hanno dimostrato come la deroga alla norma generale da parte della norma speciale sia fondata su una valutazione di equità [230], intesa come decisione particolare ritagliata sulle circostanze concrete del caso di specie, in un'ottica di *suum cuique tribuere*.

Il principio di specialità è un criterio improntato all'equità nella misura in cui consente uno scostamento dall'applicazione di una regolamentazione di carattere generale, quale può essere il contratto di categoria, ove quest'ultimo appaia inadeguato prevedendo, ad esempio, un trattamento uguale nei confronti di situazioni che si presentano come profondamente differenti tra loro [231]. Se l'applicazione di una disciplina generale determina un trattamento uguale nei confronti di situazioni uguali o quantomeno simili, al contrario si può dimostrare fallace nel caso in cui vengano parificate tra loro situazioni diverse. È così, allora, che il principio di specialità, nel momento in cui impone trattamenti diversificati per ipotesi differenti, risulta corretto perché risponde ad un criterio di equità [232].

Il richiamo al principio di equità non deve indurre in allarme l'interprete per l'incertezza dei propri confini [233], per la sua duttilità e per le difficoltà definitorie che ne caratterizzano il concetto [234]. Semmai questo criterio ha il pregio di "adattarsi alla multiformità del concreto".

Esso, pertanto, non deve essere fatto coincidere con una nozione di arbitrarietà [235], né essere inteso come un attentato alla certezza e alla sicurezza delle regole [236]. All'opposto l'equità [237] richiede un'interpretazione in senso

---

Torino, 2002, 27 e ss.; F. Mazzarella, *Riflessioni sulle radici storiche del principio di ragionevolezza*, in *Riv. storia dir. it.*, LXXVI, 2003, 93.

[230] A. Cerri, *Ancora su estensione di norma derogatoria e "scelta" fra diverse soluzioni per eliminare la disuguaglianza: l'eguaglianza oltre l'analogia, ovvero "virtù" della sentenza additiva*, cit., 1520 e ss.

[231] Cfr. S. Zorzetto, Lex specialis derogat generali*: tra storia e teoria*, cit., 135.

[232] Cfr. S. Zorzetto, Lex specialis derogat generali*: tra storia e teoria*, cit., 135.

[233] Cfr. G. Maniaci, *Razionalità ed equilibrio riflessivo nell'argomentazione giudiziale*, Giappichelli, Torino, 2008, 1 e ss.

[234] Cfr. U. Scarpelli, *Gli orizzonti della giustificazione*, in L. Gianformaggio, E. Lecaldano (a cura di), *Etica e diritto. Le vie della giustificazione razionale*, Laterza, Roma-Bari, 1986, 3 e ss.

[235] Cfr. I. Piccinini, voce *Equità, IV) Diritto del lavoro*, in *Enc. giur.*, Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana, 1989, XII, 2; Id., *Equità e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1997, 1 e ss.

[236] Cfr. Aa.Vv., *Codificazione, semplificazione e qualità delle regole*, a cura di M. Sandulli, Giuffrè, Milano, 2005, 11 e ss.

[237] Cfr. L. Ferrajoli, *Principia iuris. Teoria del diritto*, I, Laterza, Roma-Bari, 2007, 15 e ss.

aristotelico, quale giustizia del caso concreto [238]. In questo senso, essa impone all'interprete di sfuggire dall'arbitrio e di scegliere e di decidere, sulla base di elementi di natura oggettiva, secondo una "*libre recherche scientifique*" [239] e non secondo una "*jurisprudence de sentiment*" [240].

A fronte di un conflitto tra due contratti collettivi di diverso livello, quindi, quando non sia possibile risolvere tale contrasto facendo applicazione delle regole interne al sistema delle relazioni industriali – per il mancato rispetto delle regole fissate a livello interconfederale o per il sorgere di esigenze di specializzazione del tutto disarticolate che non trovano corrispondenza in tali regole o perché i contratti provengono da soggetti autonomi – troverà applicazione il contratto che sia maggiormente specializzato.

In applicazione del criterio di specialità, che legittima l'applicazione in via preferenziale del contratto di maggior dettaglio rispetto al contratto di contenuto generale, potrebbe, allora, accadere che si accordi preferenza al contratto aziendale in deroga al contratto di categoria anche ove il primo modelli la flessibilità organizzativa sul particolare contesto produttivo, ricorrendo a specifici accorgimenti peggiorativi. L'esito descritto sarà possibile, perché, nel caso esaminato, la maggior specializzazione risponde ad un principio di equità [241] e di giustizia distributiva.

Un'ulteriore conferma della validità del criterio di specialità ai fini del superamento del conflitto discende anche dall'analisi della contrattazione di prossimità.

Essa connota funzionalmente in termini di specializzazione il rinvio in deroga alla contrattazione aziendale e territoriale, nel senso che la prossimità è l'espressione dell'adattamento della fonte normativa (di legge o di contratto nazionale) alla razionalità della specializzazione organizzativa. La legge autorizza il contratto aziendale e territoriale a derogare nel rispetto di determinate condizioni normative, in quanto il livello decentrato si pone come maggiormente prossimo agli interessi da regolare [242].

La specializzazione si rinviene anche nell'art. 8 con riferimento all'onere di

---

[238] Cfr. C. Bagnoli, *Il dilemma morale e i limiti della teoria etica*, Led, Milano, 2000, 155 e ss.

[239] Cfr. F. Gény, *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif. Essai critique*, Paris, 1919, II, 78 e ss.

[240] Cfr. L. Brutt, *Due Kunst der Rechtsanwendung Zugleich ein Beitrag zur Methodenlehre der Geisteswissenschaften*, Berlino, J. Guttentag, 1907, 110 e ss.

[241] Cfr. R. Alexy, *Diritti fondamentali, bilanciamento e razionalità*, in *Ars Interpretandi*, 2002, 7, 131 e ss.; Id., *La formula per la quantificazione del peso nel bilanciamento*, *ibidem*, 2005, 10, 97 e ss.

[242] V. Cass. 19 aprile 2006, n. 9052, in *Foro it*., 2006, voce *Lavoro (contratto)*, n. 3.

individuazione specifica delle finalità della contrattazione di prossimità e, in generale, alle condizioni normative che consentono la deroga, le quali connotano giuridicamente il concetto di prossimità [243]. Seguendo questo percorso argomentativo, la prossimità è ciò che giustifica la deroga, in quanto rappresenta l'istanza di specializzazione organizzativa-produttiva a livello di "fattori normativi *ex* art. 8, che condizionano la legittimità di introdurre deroghe, sono funzionali all'istanza di specializzazione organizzativa della «prossimità»" [244].

La maggiore vicinanza agli interessi da regolare evoca un criterio di specialità che giustifica la soluzione derogatoria [245]. Sulla base di tale lettura "*la fonte collettiva più prossima agli interessi disciplinati è, nei limiti della normativa inderogabile di legge, prevalente sulle altre consimili*" [246].

In dottrina [247] si è, in proposito, osservato che ove, ad esempio, le finalità della contrattazione di prossimità coincidano con l'obiettivo della maggiore occupazione, per essere soddisfatte comporteranno l'adozione di un piano di nuove assunzioni, mentre ove lo scopo sia quello di avviare nuove attività occorrerà predisporre un nuovo piano industriale e, ancora, nell'ipotesi in cui l'obiettivo sia realizzare nuovi investimenti sarà necessario predisporre nell'accordo un adeguato prospetto finanziario.

Sia l'art. 8 sia il punto 7 dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 utilizzano la locuzione "specifiche intese"; il primo riferisce queste ultime alla contrattazione di prossimità, mentre il secondo al contratto aziendale. Il riferimento espresso alla nozione di "specificità" determina l'unità di misura della regolamentazione di riferimento, cioè l'ordine di grandezza di essa, la quale si connota in termini di specializzazione, ossia diviene particolareggiata, dettagliata, tagliata su misura al contesto produttivo di riferimento, al fine di soddisfarne gli interessi [248].

Sia con riferimento ai criteri interni emergenti dal sistema delle relazioni industriali, sia a seguito dell'intervento legislativo in tema di contrattazione di prossimità, si tende a privilegiare il criterio di specialità nella gestione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, accordando la prevalenza

---

[243] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 142.

[244] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., 142.

[245] Cfr. F. Santoni, *Contrattazione collettiva e principio di maggioranza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, 88.

[246] V. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, cit.

[247] Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., 143.

[248] Cfr. A. Perulli, *La contrattazione collettiva «di prossimità»: teoria, comparazione e prassi*, cit., 930.

all'accordo che presenta una maggiore specializzazione nell'ottica descritta, il che avalla ulteriormente la fondatezza del criterio proposto quale criterio esterno di risoluzione del conflitto.

La tesi di ricorrere al criterio di specialità quale criterio esterno di risoluzione dei conflitti tra contratti di diverso livello lascia aperta una questione che impone una, seppur breve, riflessione conclusiva.

Se l'applicazione del criterio di specialità porta a ritenere prevalente la disciplina contrattuale che prevede una maggiore specializzazione bisogna capire in che modo tale conclusione possa scongiurare il rischio di far prevalere una regolamentazione che promani da un agente contrattuale di "dubbia" rappresentatività. Ove gli agenti contrattuali si muovano all'interno del perimetro degli accordi interconfederali questi ultimi (si pensi, ad esempio, agli accordi interconfederali del 2014 o del 2018) contengono delle regole che possono rappresentare un'utile "bussola" [249] ai fini della certificazione della rappresentanza e della misurazione della rappresentatività sindacale, mentre il problema si pone con riferimento a chi a quelle regole si ribella e che in esse non si riconosce.

Visto che il rischio è concreto, sembra allora giunto il momento di adottare "per via legislativa un criterio di razionalizzazione del sistema contrattuale che già svolge, nei fatti, i propri effetti" [250].

Il dibattito [251] in tema di legge sindacale è vivace e le soluzioni progettuali

---

[249] 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.

[250] Cfr. G. Zilio Grandi, L. Torsello, *La contrattazione decentrata*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, VIII, Utet Giuridica, Milano, 2020, 2270.

[251] Sono, ad esempio, favorevoli ad una legge sindacale di ampio respiro, tra i tanti, L. Zoppoli, *Una nuova Costituzione per il sistema sindacale italiano?*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale scientifica, Napoli, 2014, 31 e ss.; A. Zoppoli, *Sulle ragioni, oggi, di una regolazione a tutto tondo (del potere sindacale e) della contrattazione collettiva (in particolare, sulla proposta di legge di "Diritti lavori mercati")*, in Aa.Vv., *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, in *Riv. giur. lav.*, Ediesse, Roma, 2016, 151 e ss. Non mancano, inoltre, posizioni più moderate, ad esempio a favore di una norma leggera sussidiaria o quantomeno vicina agli accordi interconfederali, cfr. P. Ichino, *Perché una legge sulle rappresentanze sindacali è necessaria*, in *www.lavoce.info*, 7 settembre 2013; R. Del Punta, *Tre domande e una chiosa sulla legge sindacale*, in F. Carinci (a cura di), *Legge o contrattazione. Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Cost. n. 231/2013*, cit., 162; M. Marazza, *Dalla "autoregolamentazione" alla "legge sindacale"? La questione dell'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 608 e ss.; oppure a soluzioni ispirate al Testo Unico del 2014, cfr. B. Caruso, *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, in *W.P. "Massimo D'Antona"*, 2014, 206;

individuate sono di indubbio pregio [252], anche se non mancano le critiche [253]. Contro una simile soluzione, ad esempio, il timore è che l'intervento del legislatore in una materia che è propria dell'autonomia collettiva finisca per avallare dei modelli di relazione dominati dall'obiettivo legale [254], per cui sarebbe più opportuno limitare gli interventi di tipo eteronomo [255]. Ancora, si è osservato [256] che l'intervento statale mira a ridurre ad unità la dimensione conflittuale che, invece, è per sua natura irriducibile [257].

---

o, comunque, tali da regolare il sistema di relazioni industriali, cfr. M. Magnani, *I sindacati nella Costituzione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, 595.

[252] Ci si riferisce al progetto del gruppo di giuslavoristi che collabora con la Rivista *Diritti lavori mercati*, in *Dir. lav. merc.*, 2014, 167 e ss., alla proposta dei giuristi Frecciarossa, *Proposta di intervista intervento legislativo in materia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav*., 2015, III, 205 e ss. e alla proposta di legge della Cgil, contenuta negli artt. 27-40 della *Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto dei diritti di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori*. Cfr. sulla proposta dei giuristi del gruppo denominato Frecciarossa, P. Ichino, *Un progetto interessante, ma un po' troppo timido, su rappresentanza e contrattazione*, in *www.pietroichino.it*. Sulle tre proposte. Aa.Vv., *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, cit., 1 e ss.; A. Sartori, *L'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018: un preludio alla legge sindacale?*, in *Jus*, 2018, 3, 365; P. Lambertucci, *Modelli organizzativi dell'impresa e "ruolo" dell'autonomia collettiva: la contrattazione collettiva territoriale tra interventi legislativi, autodisciplina sindacale e attuazione dell'art. 39 della Costituzione*, in M. Tremolada, A. Topo (a cura di), *Le tutele del lavoro e le trasformazioni dell'impresa.* Liber amicorum *Carlo Cester*, Cacucci, Bari, 2019, 285 e ss.

[253] Tra i contrari ad un intervento eteronomo cfr. M. Del Conte, *Perché non serve una legge sulla rappresentanza*, in *www.lavoce.info*, 6 settembre 2013; R. Pessi, *La democrazia sindacale tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 374 e ss.; M. Tiraboschi, *La legge sindacale: le ragioni del no*, in F. Carinci (a cura di), *Legge o contrattazione. Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Cost. n. 231/2013*, Adapt Labour Studies, e-Book series, 2014, 20, 165 e ss.

[254] Cfr. G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo*, in Aa.Vv., *Il contratto collettivo di lavoro. Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1968, 22 e ss.

[255] Cfr. L. Mengoni, *Legge e autonomia collettiva*, in *Mass. giur. lav.*, 1980, 693. Sulla capacità delle associazioni sindacali di determinare l'ambito e il grado di vincolatività delle proprie previsioni, senza interventi di natura eteronoma, cfr. U. Prosperetti, *La libertà sindacale*, in L. Riva Sanseverino, G. Mazzoni, *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, I, 1971, 21 e ss.; Id., voce *Libertà sindacale (premessa)*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, Milano, 1974, 497. In generale sull'inattuazione dell'art. 39 Cost. e sui nessi problematici fra ordinamento statale e intersindacale cfr. R. Scognamiglio, *La dimensione sindacale/collettiva del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, 490 e ss.; R. Pessi, *La democrazia sindacale tra legge ed autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 2, 368.

[256] Cfr. F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *La non modernità del sindacato unico*, in *Bollettino Adapt*, 29 maggio 2015.

[257] Cfr. A. Olivieri, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2018, 4, 986.

Nella crescente complessità del sistema di relazioni industriali e dei limiti delle soluzioni esclusivamente convenzionali [258], si fa sempre più urgente la necessità di rispondere alla domanda posta anni addietro da autorevole dottrina (e che ancora oggi riecheggia più attuale [259] che mai): "chi rappresenta chi"? [260]. Pertanto, "ferma la possibilità ed anzi l'augurio che si possa addivenire a intese tra gli attori sociali" [261], non appare peregrino auspicare che la soluzione al problema della "misurazione" dell'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali [262] avvenga tramite l'intervento del legislatore [263], così come si verifica già da tempo nel pubblico impiego [264].

[258] Cfr. M. Marazza, *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, in *Labour & Law Issues*, 2018, 4, V e XII.

[259] Cfr. P. Lambertucci, *Il contratto collettivo aziendale nell'assetto delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro tra autonomia e decentramento controllato*, in *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.

[260] Cfr. M. D'Antona, *"Chi rappresenta chi": i debiti della decima legislatura*, in *Lavoro e Diritto*, 1992, 531 e ss.

[261] Cfr. M. Magnani, *La rappresentanza degli attori sindacali: serve una legge? Spunti di riflessione*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2006, 1, 9.

[262] Cfr. G. Santoro Passarelli, *La rappresentatività sindacale dallo Statuto dei lavoratori ai giorni nostri*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, 2, 1 e ss.

[263] Cfr. M. Ricci, *Aspettando* Godot*: la legge sulla rappresentatività sindacale e sulla contrattazione collettiva*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 3, 1 e ss.

[264] Cfr. A. Boscati, *Il sistema delle fonti e le novità sulla contrattazione*, in A. Boscati, R. Ruffini, *La riforma del pubblico impiego e la valutazione Progetto Ente Locale*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna, 2017, 15; Id., *Le relazioni sindacali nel lavoro pubblico contrattualizzato all'indomani della c.d. Riforma Madia*, in *Dir. merc. lav*., 2019, 21, 17.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Atti del Convegno internazionale di studi accursiani*, Bologna, 21-26 ottobre 1963.

AA.VV., *Semantica e filosofia del linguaggio. Raccolta di saggi*, a cura di L. Linsky, Il Saggiatore, Milano, 1969.

AA.VV., *Commentario dello statuto dei lavoratori* (diretto da U. Prosperettti), II, Giuffrè, Milano, 1975.

AA.VV., *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Franco Angeli, Milano, 1978.

AA.VV., *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Jovene, Napoli, 1979.

AA.VV., *La struttura logica del linguaggio*, a cura di A. Bonomi, Bompiani, Milano, 1985.

AA.VV., *L'abrogazione delle leggi. Un dibattito analitico*, a cura di C. Luzzati, Giuffrè, Milano, 1987.

AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991, Milano, 1994.

AA.VV., *Rappresentanze e contributi sindacali dopo i referendum*, in *Quad. arg. dir. lav.*, Padova, 1996.

AA.VV., *L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, a cura di M. Flammia, Bancaria editrice, Roma, 1999.

AA.VV., *Interpretazione e diritto giurisprudenziale. Regole, modelli, metodi*, Giappichelli, Torino, 2002.

AA.VV., *Codificazione, semplificazione e qualità delle regole*, a cura di M. Sandulli, Giuffrè, Milano, 2005.

AA.VV., *Eguale rispetto*, a cura di I. Carter, A.E. Galeotti, V. Ottonelli, Mondadori, Milano, 2008.

AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro: studi in onore: lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, contratto collettivo, diritto di sciopero*, Giappichelli, Torino, 2013.

AA.VV., *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, in *Riv. giur. lav.*, Ediesse, Roma, 2016.

AA.VV., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, II, Giappichelli, Torino, 2018.

AA.VV., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione (Scritti in onore di R. Pessi)*, Cacucci, Bari, 2021.

AFFERNI G., *Le intese restrittive anteriori alla legge antitrust: legge retroattiva o nullità speciale?*, in *Giur. it.*, 2000, 5, 939.

AIMO M., *Tutela della riservatezza e protezione del lavoratore*, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, t. IV, vol. 2, Cedam, Padova, 2012, 1808.
ALBANESE A., *Disciplina generale e discipline speciali delle invalidità: la nullità del contratto di lavoro*, in *Eur. dir. priv.*, 2006, 917.
ALBANESE A., *La norma inderogabile nel diritto civile e nel diritto del lavoro tra efficienza del mercato e tutela della persona*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, I, 165.
ALBI P., *La deroga al regime di solidarietà negli appalti*, Intervento al VII Seminario di Bertinoro, *Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare*, Bologna, 26-27 ottobre 2011.
ALES E., *Dal "caso Fiat" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 3, 1061.
ALEXY R., *Teoria dell'argomentazione giuridica: la teoria del discorso razionale come teoria della motivazione giuridica*, Giuffrè, Milano, 1998.
ALEXY R., *Diritti fondamentali, bilanciamento e* razionalità, in *Ars Interpretandi*, 2002, 7, 131.
ALEXY R., *La formula per la quantificazione del peso nel bilanciamento*, in *Ars Interpretandi*, 2005, 10, 97.
ALLAMPRESE A., *Sindacato e potere dispositivo*, Cacucci, Bari, 2015.
ALLARA M., *Le nozioni fondamentali del diritto civile*, Giappichelli, Torino, 1958.
ALLEGRA G., *Norme penali speciali e reati speciali*, in *Ann. dir. e proc. pen.*, 1939, 2, 177.
ALLEVA P., *L'accordo del 23 luglio 1993: un'analisi critica*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, 243.
ALLEVA P., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 629.
ALLEVA P.G., *Merito e prospettive di un accordo interconfederale 28 giugno 2011*, in *www.dirittosocialecittadinanza.org*.
ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014.
ALVINO I., *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel decreto legislativo n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i diversi livelli della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 4, 657.
ALVINO I., *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, Napoli, 2018.
AMBROSETTI E.M., *Commentario sistematico al codice penale. La legge penale. Fonti, tempo, spazio, persone*, diretto da M. Ronco, Zanichelli, Bologna, 2006, 353.
AMOROSO G., *Commento all'art. 374*, in A. BRIGUGLIO, B. CAPPONI (a cura di), *Commentario alle riforme del processo civile*, vol. III, t. I, Cedam, Padova, 2009, 195.
ANDRIOLI V., *Ne bis in idem*, in *Noviss. Dig. It.*, XI, Torino, 1965, 186.
ANTOLISEI F., *Concorso formale di reati e conflitto apparente di norme*, in *Giust. pen.*, 1942, II, 609.
ANTOLISEI F., *Sul concorso apparente di norme*, in *Riv. it. dir. pen.*, 1948, 1.
ANTOLISEI F., *Rigorismo giurisprudenziali in materia di concorso di* reati, in *Giur. it.*, 1949, II, 169.
ANTOLISEI F., *Manuale di diritto penale. Parte generale*, Giuffrè, Milano, 1950, II.

ARDAU G., *Il contratto collettivo d'impresa può legittimamente modificare anche* in pejus *l'anteriore contratto nazionale*, in *Giur. it.*, 1982, 231.

ARISTOTELE, *The Nicomachean ethics*, Penguin Classics, 2003, *Book V Justice*, 1137a-b. nota 1, 140-141.

ASCARELLI T., *Interesse sociale e interesse comune nel voto*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1951, 1149.

ASCARELLI T., *L'interesse sociale dell'art. 2441 c.c. La teoria dei diritti sociali e il sistema dei vizi delle delibere assembleari*, in *Problemi giuridici*, I, Giuffrè, Milano, 1959, 233.

ASSANTI C., *Questioni giurisprudenziali in tema di contratti collettivi di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1953, I, 231.

ASTIGGIANO F., *Lo status di coniuge legalmente separato non esclude la sussistenza del delitto di malversazione in capo al genitore nel caso di* mala gestio *del patrimonio del figlio minore*, in *Fam. e dir.*, 2009, 3, 243.

ASTONE F., *Reviviscenza e quiescenza nel diritto civile*, Deinotera editrice, Roma, 2008.

ASTUTI G., *La "glossa" accursiana*, in *Atti del Convegno internazionale di studi accursiani*, Bologna, 21-26 ottobre 1963, a cura di G. Rossi, II, Giuffrè, Milano, 1968, 289.

AULETTA V., *Soggetti e politiche delle relazioni industriali: UIL*, in *Sindacato industria e Stato negli anni del centrismo*, Le Monnier, Firenze, 1979, 376.

AVANZI E., *Considerazione sulla natura sindacale dell'INTERSIND e dell'ASAP*, in *Riv. dir. lav.*, 1966, I, 272.

ÁVILA H., *Teoria dos princípios. Da definição à aplicação dos princípios jurídicos* (2003), Malheiros Editores, São Paulo, 2011, XII edição ampliada.

BACCELLI L. (a cura di), *More geometrico. La teoria assiomatizzata del diritto e la filosofia della democrazia di Luigi Ferrajoli*, Giappichelli, Torino, 2012.

BAGLIONI G. (a cura di), *Analisi della Cisl: fatti e giudizi di un'esperienza sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma, 1980.

BAGNOLI C., *Il dilemma morale e i limiti della teoria etica*, Led, Milano, 2000.

BALLESTRERO M.V., *La fortuna di "Teorie e ideologie nel diritto sindacale"*, in S. CASTIGLIONE (a cura di), *L'opera di Giovanni Tarello, nella cultura giuridica contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 1989, 191.

BALLESTRERO M.V., *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, 4, I, 357.

BALLESTRERO M.V., *Intervento*, in AA.VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Udine 10-11-12 maggio 1991, Giuffrè, Milano, 1994, 90.

BALLESTRIERI M., *Le nuove regole sulla rappresentanza sindacale e la contrattazione: rilancio dell'autonomia collettiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2013, 442.

BALZARINI G., *La tutela del contraente più debole nel diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1965.

BANO F., *Alcuni problemi in materia di accordi collettivi aziendali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, 617.

BARASSI L., *Diritto sindacale e corporativo*, Giuffrè, Milano, 1934.

BARBERA A., *Appunti per una discussione sul ripristino di disposizioni abrogate*, in *www.forumcostituzionale.it*.
BARBERA M., *I soggetti antagonisti: i lavoratori subordinati e le organizzazioni collettive*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2007, 2, 169.
BARBERA M., PERULLI A. (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, Padova, 2014.
BARBIERI M., *Il rapporto tra l'art. 8 e l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 3, 461.
BARBIERI M., *Un accordo senza respiro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 280.
BARBIERI M., *Il testo unico alla prova delle norme giuridiche*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 577 ss.
BARBIERI M., *Note critiche sul testo unico sulla rappresentanza sindacale*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale scientifica, Napoli, 2014, 211.
BARTOLOMEO R., *Il rapporto tra norme penali: intertemporalità, spazialità, coesistenza*, Giuffrè, Milano, 1996.
BATTAGLINI G., *Concorso di truffa e falso nel nuovo Codice*, in *Giust. pen.*, 1932, II, 278.
BAVARO V., *Produttività, lavoro e disciplina giuridica. Un itinerario sui tempi di lavoro*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2009, I, 213.
BAVARO V., *Accordi separati ed enti bilaterali*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, I, 109.
BAVARO V., *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'"archetipo" Fiat di Pomigliano d'Arco*, in *Quad. rass. sind.*, 2010, 3, 1.
BAVARO V., *Le relazioni sindacali dell'industria metalmeccanica e la giurisprudenza del 2011: note di metodo*, in *Quad. rass. sind. lavori*, 2010, 337.
BAVARO V., *Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 313.
BAVARO V., *Art. 8 l. n. 148/2011 e questioni giurisprudenziali sull'aziendalizzazione – A proposito di deroghe e sostituzioni del contratto nazionale*, in *Riv. giur. lav.,* 2012, II, 579.
BAVARO V., *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012.
BAVARO V., *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico-politico del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2013, 2, 213.
BAVARO V., *Contrattazione aziendale e produttività (A proposito di un'indagine casistica)*, in *Econ. & lav.*, 2014, 17.
BAVARO V. (a cura di), *Indagine sulle relazioni industriali in Puglia*, Cacucci, Bari, 2016.
BAVARO V., *Sulle relazioni industriali territoriali (note su un'indagine in Puglia)*, in V. BAVARO (a cura di), *Indagine sulle relazioni industriali in Puglia*, Cacucci, Bari, 2016, 7.
BAVARO V., *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, 729.
BAVARO V., *Sulle prassi e tendenze delle relazioni industriali decentrate (a proposito di un'indagine territoriale)*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 1, 13.

BAVARO V., *Sul concetto giuridico di "tempo del lavoro" (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labour*, 2020, 6, 671.

BAVARO V., *Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2021, 563.

BAVARO V., LAFORGIA S., *Contrattazione collettiva e "prossimità organizzativa delle imprese". La struttura della contrattazione collettiva di filiera, distretto produttivo, rete d'imprese*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Giuffrè, Milano, 2015, 107.

BAVARO V., CATAUDELLA M.C., LASSANDARI A., LAZZERONI L., TIRABOSCHI M., ZILIO GRANDI G., *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*, Adapt University Press, Bergamo, 2023.

BELLAMUT S., *Sull'ammissibilità e l'efficacia delle transazioni collettive*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, II, 326.

BELLARDI L., *Assetti contrattuali e rappresentanze sindacali unitarie: il protocollo del 23 luglio 1993 e la sua applicazione nei CCNL dell'industria*, in *Riv. giur. lav.*, 1995, I, 323.

BELLARDI L., *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, Cacucci, Bari, 1999.

BELLARDI L., *Le relazioni industriali in transizione: nodi critici nell'ipotesi di riforma*, in *Dir. rel. ind.*, 2003, 390.

BELLARDI L., *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *Lav. dir.*, 2004, 183.

BELLARDI L., *Contratti di lavoro flessibili, contrattazione collettiva e relazioni industriali: a proposito di ri-regolazione del mercato del lavoro*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Giappichelli, Torino, 2008, 81.

BELLARDI L., *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione della struttura contrattuale*, in U. CARABELLI, D. GAROFALO (a cura di), *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, 11.

BELLARDI L., *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, 447.

BELLARDI L., *Gli incentivi al decentramento della contrattazione: elemento di garanzia, clausole di uscita*, in *https://www.astrid-online.it/static/upload/protected/BELL/BELLARDI_nelMerito_06_02_09.pdf*.

BELLARDI L., *L'attuazione dell'Accordo quadro: pluralità di sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 387.

BELLARDI L., *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva: le interferenze reciproche*, in AA.VV., *Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, a cura di L. Bordogna, R. Pedersini, G. Provasi, Franco Angeli, Milano, 2012, 359.

BELLARDI L., *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva*, in M. CARRIERI, T. TREU (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 2013, 241 ss.

BELLARDI L., *La recente riforma della struttura contrattuale: profili critici e incoerenze*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 741.

BELLARDI L., *Relazioni industriali e contrattazione collettiva: criticità e prospettive*, in *Lav. dir.*, 2016, 939.

BELLAVISTA A., *Delega di potere normativo alla contrattazione collettiva e rappresentatività nel libro bianco e nel disegno di legge delega n. 848*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2002, 543.

BELLAVISTA A., *Autonomia collettiva e mercato del lavoro. La contrattazione generale e di rinvio*, Giappichelli, Torino, 2005.

BELLAVISTA A., *L'art. 8 del D.L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 311.

BELLAVISTA A., *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.

BELLOCCHI P., *La rappresentatività degli attori negoziali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 305.

BELLOCCHI P., *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, Relazione AIDLASS, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro sul tema "*Le relazioni sindacali nell'impresa*", Copanello, 24-25 giugno 2011, in *Giorn. dir. rel. ind.*, 2011, 4.

BELLOCCHI P., *Divisione e unità sindacale nel Testo Unico sulla rappresentanza: le regole per la contrattazione*, in F. CARINCI (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, ADAPT *Labour studies*, *E-book*, 26, 2014, 155.

BELLOMO S., *Intervento*, in *Diritto del lavoro flessibile e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di Studio di diritto del lavoro Aidlass*, Trento, 4-5 giugno 1999, Giuffrè, Milano, 2000.

BELLOMO S., *I soggetti e i rapporti sindacali*, in P. RESCIGNO, G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico*, Ipsoa, Milano, 2000.

BELLOMO S., *Contratto collettivo-fonte e mercati locali del lavoro*, in *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro*, Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002, Giuffrè, Milano, 2003.

BELLOMO S., *Il sindacato nell'impresa*, in F. CARINCI, *Il lavoro subordinato nel vol. XXIV*, t. 1, *Il diritto sindacale*, in *Trattato di diritto privato* diretto da M. Bessone, Giappichelli, Torino, 2007, 95.

BELLOMO S., *L'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011: interpretazione e costituzionalità*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 279.

BELLOMO S., *Il contratto di lavoro collettivo*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet giuridica, Milano, 2014, 441.

BELLOMO S., *G. Santoro Passarelli, l'inderogabilità e l'importanza del contesto*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro Passarelli Giurista della contemporaneità. Liber Amicorum*, Giappichelli, Torino, 2018, 527.

BELLOMO S., *Tempo di lavoro, modernità, autonomia individuale: considerazioni ispirate (d)alla lezione di Giuseppe Santoro Passarelli*, in *Lav. Dir. Europa*, 2023, 1.
BELVEDERE A., *Note in tema di definizioni legislative penalistiche*, in *Omnis definitio in iure periculosa? Il problema delle definizioni legali nel diritto penale*, Studi coordinati da Alberto Cadoppi, Cedam, Padova, 1996, 109.
BENATI F., *Arbitrato di equità ed equilibrio contrattuale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1999, 3, 837.
BERETTA A., *Rsu ed efficacia* erga omnes *della contrattazione collettiva aziendale*, in *D&L*, 2003, 287.
BERTEA S., *Certezza del diritto e argomentazione giuridica*, Rubettino, Milano, 2002, 77.
BETTI E., *Teoria generale delle obbligazioni*, I, Giuffrè, Milano, 1953.
BIAGI M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un* tertium *genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *Lav. dir.*, 1999, 571.
BIAGI M., *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU, *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Giuffrè, Milano, 2003, 149.
BIANCA C.M., *Le autorità private*, Jovene, Napoli, 1977.
BIASI M., *Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, 2, 337.
BOBBIO N., *Antinomia*, in *Noviss. Dig. It.*, I, Torino, 1957, 667.
BOBBIO N., *Teoria dell'ordinamento giuridico*, Giappichelli, Torino, 1960.
BOBBIO N., *Studi in onore di Antonio Segni*, Giuffrè, Milano, 1967.
BOBBIO N., *Sui criteri per risolvere le antinomie*, in *Studi in onore di Antonio Segni*, Giuffrè, Milano, 1968, 313.
BOBBIO N., *Studi per una teoria generale del diritto*, Giappichelli, Torino, 1970.
BOBBIO N., *Sui criteri per risolvere le antinomie*, in *Studi per una teoria generale del diritto*, Giappichelli, Torino, 1970, 95.
BOBBIO N., *Verso una teoria funzionalistica del diritto*, in *Dalla struttura alla funzione*, Ed. Comunità, Milano, 1977, 63.
BOBBIO N., *Teoria generale del diritto*, Giappichelli, Torino, 1993.
BOERI T., *Perché ci serve molto di più*, in *La Repubblica*, 22 novembre 2012.
BOLEGO G., *Sull'efficacia obbligatoria delle clausole collettive che delimitano la competenza del contratto aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 511.
BOLEGO G., *Consenso e dissenso nella struttura della contrattazione collettiva sull'orario di lavoro*, in M. BARBERA, A. PERULLI (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, Padova, 2014, 296.
BOLLANI A., *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma degli accordi FIAT del 2010*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 124/2011.
BOLLANI A., *Lavoro a termine, somministrazione e contrattazione collettiva in deroga*, Cedam, Padova, 2013.
BOLOGNA S., *Il contratto aziendale in tempi di crisi*, Giappichelli, Torino, 2017.
BONDI A., *Reati aggravati dall'evento tra ieri domani*, Esi, Napoli, 1999.

BORTONE R., *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo e le sue forme di estensione*, in R. BORTONE, P. CURZIO, *Il contratto collettivo*, in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, diretta da G. Giugni, Utet, Torino, 1984, 173.

BORTONE R., *L'evoluzione della struttura della contrattazione collettiva*, in R. BORTONE, P. CURZIO, *Il contratto collettivo*, in G. GIUGNI (a cura di), *Collana di dottrina e giurisprudenza del lavoro*, Utet, Torino, 1984, 265.

BORTONE R., CURZIO P., *Il contratto collettivo*, in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, diretto da G. Giugni, Utet, Torino, 1984.

BORZAGA M., *Contrattazione collettiva di prossimità e disciplina delle mansioni: una via per aumentare la flessibilità interna del rapporto di lavoro e la produttività delle imprese?*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, IV, 980.

BOSCARELLI M., *Analogia e interpretazione estensiva nel diritto penale*, Priulla, Palermo, 1955.

BOSCATI A., *Successione di contratti collettivi e previdenza integrativa.* Nota a Trib. Milano 5 luglio 1996, in *Lav. giur.,* 1997, 217 ss.

BOSCATI A., *I rapporti sindacali a livello decentrato. In particolare il problema della negoziabilità dei poteri dirigenziali,* in F. CARINCI, S. MAINARDI (a cura di), *La dirigenza nelle Pubbliche amministrazioni. Dal modello unico ministeriale ai modelli caratterizzanti le diverse amministrazioni*, Giuffrè, Milano, 2005, 133 ss.

BOSCATI A., *Il campo di applicazione del D.Lgs. 23/2015 e il nodo del pubblico impiego,* in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act",* Wolters Kluwer-Cedam, Milano-Padova, 2016, 119 ss.

BOSCATI A., *Il sistema delle fonti e le novità sulla contrattazione*, in A. BOSCATI, R. RUFFINI, *La riforma del pubblico impiego e la valutazione Progetto Ente Locale*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna, 2017, 15.

BOSCATI A., *Le relazioni sindacali nel lavoro pubblico contrattualizzato all'indomani della c.d. Riforma Madia*, in *Dir. merc. lav*., 2019, 21, 17.

BOSCATI A. (a cura di), *Il lavoro pubblico. Dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna, 2021, 79.

BOSCATI A., *La contrattazione e le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e dell'ARAN*, in A. COLOMBO, M. MARSILIO (a cura di), *La gestione delle Risorse Imane: Formazione manageriale in sanità*, Guerini e Associati, Milano, 2021, 41.

BOSCATI A., RUFFINI R., *La riforma del pubblico impiego e la valutazione Progetto Ente Locale*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna, 2017.

BRANCA G. (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1979.

BRIGUGLIO A., *Appunti sulle sezioni unite civili*, in *Riv. dir. proc.*, 2015, 16.

BROLLO M., *Il modello neo-corporativo e il sistema delle relazioni industriali italiano*, in *Giur. it.*, 1985, 359.

BROLLO M., *La mobilità interna del lavoratore* art. 2103, in *Commentario Codice Civile*, Schlesinger, Giuffrè, Milano, 1997, 142.

BROLLO M., *Politiche per il lavoro e sviluppo economico*, in *Le Istituzioni del Federalismo*, 2009, 345.

BROLLO M., *Lo* shock *di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1095.

BROLLO M., *Odissea nelle relazioni industriali*, in *Economia e Società regionale. Oltre il ponte*, 2011, 14.
BROLLO M., *Mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga, Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 374.
BROLLO M., *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo* jus variandi, Adapt University Press, 2015, 48, 29.
BROLLO M., *Il mutamento di mansioni dopo il "Jobs act"*, in *Giur. it.*, 2016, 757.
BROLLO M., VENDRAMIN M., *Le mansioni del lavoratore: inquadramento e* jus variandi. *Mansioni, qualifiche,* jus variandi, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012, vol. IV, t. I, 594.
BRUGI B., *Le «regulae iuris» dei giureconsulti romani*, in *Studi filosofico-giuridici dedicati a G. Del Vecchio nel XXV anno di insegnamento (1904-1929)*, I, Società tipografica modenese, Modena, 1930, 39.
BRUTT L., *Due Kunst der Rechtsanwendung Zugleich ein Beitrag zur Methodenlehre der Geisteswissenschaften*, J. Guttentag, Berlino, 1907, 110.
BULYGIN E., *Logica deontica*, in P. CHIASSONI, R. GUASTINI, G.B. RATTI (a cura di), *Il positivismo giuridico*, Giuffrè, Milano, 2007, 197.

CADOPPI A., *La distinzione tra circostanze aggravanti ed elementi costitutivi specializzanti al vaglio di un caso concreto: la bancarotta realizzata tramite reati* societari, in *Giur. merc.*, 1985, XVII, 657.
CALCATERRA L., *Brevi riflessioni sulle tecniche normative nella legislazione della flessibilità*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 12.
CALCATERRA L. (a cura di), *Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffele De Luca Tamajo*, II, Editoriale scientifica, Napoli, 2018.
CAMAIONI S., *Specialità ed interferenze: appunti sulla comparazione strutturale delle fattispecie nel concorso e nella successione di norme penali*, in *Giust. pen.*, 1992, II, 230.
CAMPANELLA P., *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, in *PRISMA – Economia Società Lavoro*, 2013, 1, 6.
CANAVESI G., *Associazioni e lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003.
CAPELLO P., *Il concorso di reati e di norme*, Utet, Torino, 2005.
CAPRIOLI S., *Tre capitoli intorno alla nozione di «regola iuris» nel pensiero dei Glossatori*, in *Annali di storia del diritto: rivista internazionale*, 5-6, 1961-1962, 221.
CAPURRO F., *Profili di efficacia soggettiva e temporale del contratto collettivo*, in *Dir. & Lav.*, 2003, 293.
CARABELLI U., *L'associazione sindacale*, Utet, Torino, 1984.
CARABELLI U., *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, Napoli, 1986.
CARABELLI U., *I profili di incostituzionalità dell'art. 8 con riferimento all'efficacia* erga omnes *dei contratti collettivi da esso previsti*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 3, 539.

CARABELLI U., GAROFALO D. (a cura di), *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008.
CARABELLI U., LECCESE V., *L'attuazione delle direttive sull'orario di lavoro tra vincoli comunitari e* costituzionali, in *WP C.L.S.D.E. "Massimo D'Antona"*.IT, 2004, 38.
CARABELLI U., LECCESE V., *Libertà di concorrenza e protezione sociale a confronto. Le clausole di* favor *e di non regresso nelle direttive sociali*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2005, 1, 458.
CARABELLI U., LECCESE V., *Il sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: alcune riflessioni ispirate dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in D. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006, 193.
CARCATERRA G., *L'argomento a contrario*, in S. CASSESE, G. CARCATERRA, M. D'ALBERTI, A. BIXIO (a cura di), *L'unità del diritto. Massimo Severo Giannini e la teoria giuridica*, Il Mulino, Bologna, 1994, 177.
CARINCI F., *L'assetto giuridico dele relazioni industriali, dallo Statuto dei lavoratori all'accordo Scotti del 22 gennaio 1983*, in *Problemi del socialismo*, 1984, 27-28, 120.
CARINCI F., *Il Protocollo d'intesa 23 luglio 1993 fra storia e cronaca*, in *Riv. politica economica*, 1993, 10, 155.
CARINCI F. (a cura di), *Orario di lavoro: legge e contrattazione collettiva*, Ipsoa, Milanofiori Assago, 2001.
CARINCI F., *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, 177.
CARINCI F., *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano,* in *Arg. dir. lav.*, 2010, 590.
CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1137.
CARINCI F., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio a pace?*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 457.
CARINCI F., *La concertazione*, in F. LUNARDON (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011, 932.
CARINCI F., *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, 133/2011.
CARINCI F., *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Ipsoa, Milano, 2011.
CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga, Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Ipsoa, Milano, 2012.
CARINCI F., *Introduzione*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Milanofiori, Assago, 2012, 17.
CARINCI F., Adelante Pedro, con juicio*: dall'accordo interconfederale 2011 al protocollo d'Intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'art. 19, lettera b, St.)*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 598.
CARINCI F., *Il lungo cammino per Santiago della rappresentanza sindacale: dal Tit III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 309.

CARINCI F. (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, ADAPT Labour studies, e-Book, 26, 2014.

CARINCI F. (a cura di), *Legge o contrattazione. Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Cost. n. 231/2013*, Adapt Labour Studies, e-Book series, 2014, 20.

CARINCI F., *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in F. CARINCI, TIRABOSCHI M. (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, 2015, n. 37, 1.

CARINCI F., *Una svolta tra ideologia e tecnica: continuità e discontinuità nel diritto del lavoro di inizio secolo*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, vol. I, M. MISCIONE, M. RICCI (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro, commento agli artt. 1-19*, p. XLVII.

CARINCI F., BOSCATI A., *L'evoluzione della disciplina del tempo di lavoro nell'esperienza italiana e comunitaria*, in F. CARINCI (a cura di), *Orario di lavoro: legge e contrattazione collettiva*, Ipsoa, Milanofiori Assago, 2001.

CARINCI F., MISCIONE M. (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Ipsoa, Milano, 2002.

CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro. 1. Diritto sindacale*, Utet giuridica, Torino, 2023.

CARINCI M.T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e Flexicurity "all'italiana" a confronto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2012, 4.

CARINCI M.T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi*, in *Il diritto del lavoro al tempo della crisi: atti del 17° Congresso nazionale di diritto del lavoro*, Pisa, 7-9 giugno 2012, Annuario di Diritto del Lavoro, vol. 48, Giuffrè, Milano, 2013, 155.

CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Giuffrè, Milano, 2015.

CARNELUTTI F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 1928.

CARNELUTTI F., *L'equità nel diritto penale*, in *Riv. dir. proc. civ.*, 1935, 105.

CARNELUTTI F., *Discorsi intorno al diritto*, Cedam, Padova, 1937.

CARNELUTTI F., *Teoria generale del diritto*, in *Foro it.*, 1951, 80.

CARNEVALE P., *Tornare a vivere: ma è sempre un vantaggio? Riflessioni in tema di abrogazione, reviviscenza e referendum elettorali*, in *Riv. telematica giuridica dell'Associazione Italiana dei Costituzionalisti*, 2011, 4, 1.

CARRIERI M., TREU T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 2013.

CARUSI D., *L'ordine naturale delle cose*, Giappichelli, Torino, 2011.

CARUSO B., *Accordi aziendali e i lavoratori dissenzienti: il sindacato tra crisi aziendali e crisi della rappresentatività*, in *Riv. giur. lav.*, 1980, I, 180.

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

CARUSO B., *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, in *W.P. "Massimo D'Antona"*, 2014, 206.

CARUSO B., *Testo Unico sulla rappresentanza*, in *WP C.S.L.D.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2014, 227, 3.
CASALEGNO P., MARCONI D., *Alle origini della semantica formale*, in M. SANTAMBROGIO (a cura di), *Introduzione alla filosofia analitica del linguaggio*, Laterza, Bari, 1992, 41.
CASANOVA M., *Studi sul diritto del lavoro*, Nistri Lischi, Pisa, 1929.
CASSESE S. (diretto da) *Dizionario di diritto pubblico*, II, Giuffrè, Milano, 2006.
CASSESE S., CARCATERRA G., D'ALBERTI M., BIXIO A. (a cura di), *L'unità del diritto. Massimo Severo Giannini e la teoria giuridica*, Il Mulino, Bologna, 1994.
CASSÌ V., *Note preliminari sul contratto aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1963, 120.
CASSÌ V., *Note preliminari sul contratto collettivo aziendale*, in *Studi in memoria di Ludovico Barassi*, Giuffrè, Milano, 1966, 108.
CASTELVETRI L., *Le relazioni industriali bipolari: la contrattazione collettiva*, in *Sindacato industria e Stato negli anni del centrismo*, Le Monnier, Firenze, 1979, 280.
CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994.
CASTELVETRI L., *Libertà contrattuale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 2001.
CASTIGLIONE S. (a cura di), *L'opera di Giovanni Tarello, nella cultura giuridica contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 1989.
CATAUDELLA A., *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1966, 564.
CATAUDELLA A., *La "dignità" del lavoratore (considerazioni sul titolo I dello Statuto dei Lavoratori)*, in *Dir. lav.*, 1973, I, 3.
CATAUDELLA A., *Sub art. 4*, in U. PROSPERETTI (diretto da), *Commentario allo Statuto dei diritti del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 1975, 78.
CATAUDELLA A., *Nota sul protocollo di intesa del 31 maggio* 2013, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 137.
CATAUDELLA M.C., *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di Diritto del lavoro* diretto da M. Persiani e F. Carinci, Cedam, Padova, 2014, 671.
CATENACCI M., *Criteri "ontologici" e criteri "normativi" nella distinzione fra falso materiale e falso ideologico: cenni storico-sistematici*, in F. RAMACCI (a cura di), *Le falsità documentali*, Cedam, Padova, 2001, 199.
CECCHI P., *I conflitti tra più aventi causa*, in P. CENDON (a cura di), *I contratti in generale*, VIII, Utet, Torino, 2000, 597.
CELLA G.P., *Intersind e contrattazione collettiva: un bilancio sugli orientamenti e i modelli*, in G. SAPELLI (a cura di), *Impresa e sindacato. Storia dell'Intersind*, Il Mulino, Bologna, 1996, 123.
CELLA G.P., *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e merc.*, 2012, 1, 29.
CELLA G.P., TREU T., *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 2009, 21.
CELOTTO A., voce *Reviviscenza degli atti normativi*, in *Enc. giur.*, XVII, Roma, 1998, 1.
CELOTTO A., *Coerenza dell'ordinamento e soluzione delle antinomie nell'applicazione*

giurisprudenziale, in F. Modugno, *Appunti per una teoria generale del diritto. La teoria del diritto oggettivo*, Giappichelli, Torino, 2000.
Celotto A., *Fonti del diritto e antinomie?*, Giappichelli, Torino, 2014.
Centamore G., *Legge e autonomia collettiva: una critica della dottrina dell'inderogabilità bilaterale*, in *Lav. dir.*, 2015, 491.
Centamore G., *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bononia University Press, Bologna, 2020.
Cerri A., *Ancora su estensione di norma derogatoria e "scelta" fra diverse soluzioni per eliminare la disuguaglianza: l'eguaglianza oltre l'analogia, ovvero "virtù" della sentenza additiva*, in *Le regioni*, 1992, 5, 1520 e ss.
Cessari A., *L'interpretazione dei contratti* collettivi, Giuffrè, Milano 1963.
Cessari A., *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1966.
Cessari A., *Sub art. 19*, in Aa.Vv., *Commentario dello statuto dei lavoratori* (diretto da U. Prosperettti), II, Giuffrè, Milano, 1975, 645.
Cessari A., De Luca Tamajo R. (a cura di), *Dal garantismo al controllo*, Giuffrè, Milano, 1987.
Cester C., *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2008, 360.
Cester C., Mattarolo M.G., Tremolada M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Giuffrè, Milano, 2003.
Chiassoni P., *L'interpretazione della legge: normativismo semiotico, scetticismo, giochi interpretativi*, in *Studi in memoria di Giovanni Tarello*, vol. II, *Saggi teorico-giuridici*, Giuffrè, Milano, 1990, 1.
Chiassoni P., *La giurisprudenza civile. Metodi d'interpretazione e tecniche argomentative*, Giuffrè, Milano, 1999.
Chiassoni P., *Tecnica d'interpretazione giuridica*, Il Mulino, Bologna, 2007.
Chiassoni P., *La defettibilità nel diritto*, in *Mat. stor. cult. giur.*, 2008, 2, 471.
Chiassoni P., *Una teoria dei principi*, in *Lo Stato*, 2020, 15, 1.
Chieco P., *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1004.
Ciani C., *Sub art. 649*, in G. Lattanzi, E. Lupo (a cura di), *Codice di procedura penale. Rassegna di giurisprudenza e dottrina*, Giuffrè, Milano, 2008, 18.
Cinelli M., *Dal «Collegato 2010» alle «manovre» dell'estate 2011: quali scenari per la giustizia del lavoro?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, 559.
Ciucciovino S., *Mansioni, qualifiche e* ius variandi, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Ipsoa, Milano, 2014, 752.
Colaluca C., *Norme speciali e criterio di specialità*, in *Dir. e soc.*, 1998, 1, 1 e ss.
Colloca S., *Autoriferimento e antinomia nell'ordinamento giuridico*, Cedam, Padova, 2006.
Colucci C., *Le Sezioni Unite tornano sul principio di specialità: al vaglio la questione del rapporto tra truffa aggravata e malversazione*, in *Dir. pen. contemp.*, 2017, 12, 48.

COMANDÈ D., *I contratti collettivi tra inderogabilità e sistema di competenze*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, 295.
COMANDUCCI P., GUASTINI R., *L'analisi del ragionamento giuridico. Materiali ad uso degli studenti*, Giappichelli, I, Torino, 1987.
COMANDUCCI P., GUASTINI R. (a cura di), *Struttura e dinamica dei sistemi giuridici*, Giappichelli, Torino, 1996.
CONCAS L., *Circostanze del reato ed elementi specializzanti costitutivi*, in *Arch. pen.*, 1984, 3, 345.
CONSO G., *I fatti giuridici processuali penali: prefazione ed efficacia*, Giuffrè, Milano, 1955, 104.
CONTE A.G., voce *Norma generale esclusiva, Norma generale inclusiva, Norma generale negativa*, in *Noviss. Dig. It.*, XI, 1965, 329.
CONTE A.G., *Regola costitutiva, condizione, antinomia*, in U. SCARPELLI (a cura di), *La teoria generale del diritto. Problemi e tendenze attuali. Studi dedicati a Norberto Bobbio*, Comunità, Milano, 1983, 21.
CONTE A.G., *Deontico* vs. dianoetico, in *Mat. stor. cult. giur.*, 1986, 2, 489.
CONTE A.G., *Alle origini della deontica: Jorgen Jorgensen, Jerzy Sztykgold, Georg Henrik von Wright*, in L. GIANFORMAGGIO, M. IORI, *Scritti per Uberto Scarpelli*, Giuffrè, Milano, 1997, 247.
CONTE A.G., *Filosofia dell'ordinamento normativo. Studi 1957-1968*, Giappichelli, Torino, 1997.
CONTE A.G., *Modi deontici* de dicto, validità quale análogon *deontico della verità, norme su norm*e, in A.G. CONTE, *Filosofia dell'ordinamento normativo. Studi 1957-1968*, Giappichelli, Torino, 1997, 63.
CONTE M.E., *Coerenza testuale*, in *Lingua e stile*, 1980, 1, 135.
CONTI L., voce *Concorso apparente di* norme, in *Noviss. Dig. It.*, III, 1959, 1007.
COPPI F.C., *Reato continuato e cosa giudicata*, Jovene, Napoli, 1969.
CORAZZA L., *Note sull'apparato rimediale del nuovo sistema di contrattazione collettiva*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, 342.
CORAZZA L., *Tregua sindacale, governo del conflitto collettivo e competitività internazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, 617.
CORAZZA L., *Il nuovo conflitto collettivo*, Franco Angeli, Milano, 2012.
CORAZZA L., *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 3.
CORAZZA L., *La fata della produttività*, in *www.nelmerito.com*.
CORDERO F., *Considerazioni sul principio di identità del "fatto"*, in *Riv. it. dir. pen.*, 1958, 935.
CORDERO F., *Criminalia. Nascita dei sistemi penali*, Laterza, Roma-Bari, 1985.
CORSINOVI C., *Successione di contratti collettivi e disciplina peggiorativa dei termini di comporto*, in *Notiz. giur. lav.*, 1996, 218.
CORTESE E., *La norma giuridica. Spunti teorici nel diritto comune classico*, I, Giuffrè, Milano, 1962, 324.
CORTI M., *Le modifiche* in pejus *delle condizioni individuali di contratto nelle*

ristrutturazioni d'impresa in Italia: gli spazi dell'autonomia individuale e di quella collettiva, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, III, 418.

CORTI M., *La lunga estate calda del diritto del lavoro. Dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito nella. Legge n. 148 del 2011*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 359.

CORTI M., *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, Milano, 2012.

CORTI M., *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Giappichelli, Torino, 2018.

CORTI M., *The decentralisation of the collective bargaining system as a flexicurity strategy. A comparative overview*, in AA.VV., *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security. XXII World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law*, Giappichelli, Torino, 2018, 405.

CORTI M. (a cura di), *Rappresentatività ed effettività del sindacato. In ricordo di Mario Napoli*, Vita e Pensiero, Milano, 2024.

CORTI M., SARTORI A., *L'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, 207.

CRISAFULLI V., *Lezioni di diritto costituzionale*, Cedam, Padova, 1984.

CRUZ VILLALON J., *Testo e contesto della riforma spagnola della contrattazione collettiva del 2011*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 233.

CURZIO P., *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.

CURZIO P., *La parte normativa: il rapporto tra autonomia collettiva e autonomia individuale*, in R. BORTONE, P. CURZIO, *Il contratto collettivo*, Utet, Torino, 1984, 1.

D'ALBERGO S., *Norma speciale, eccezionale e comune in un caso di «interpretazione autentica»*, in *Foro it.*, 1956, III, 196.

D'AMICO G., *Note in tema di clausole generali*, in *Iure Praesentia*, 1989, 446.

D'AMURI F., GIORGIANTONIO C., *Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 2, 297.

D'ANTONA M., *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *RGL*, 1986, vol. I, 3.

D'ANTONA M., *Pubblici poteri nel mercato del lavoro. Amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione recente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, I, 226 e ss.

D'ANTONA M., *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *Studi in onore di M. Condorelli*, Giuffrè, Milano, 1988, 319.

D'ANTONA M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, 529.

D'ANTONA M., *Diritto sindacale in trasformazione*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Letture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, XXV.

D'Antona M. (a cura di), *Letture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990.
D'Antona M., *L'autonomia individuale e le finti del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1991, 455 ss.
D'Antona M., *"Chi rappresenta chi": i debiti della decima legislatura*, in *Lavoro e Diritto*, 1992, 531.
D'Antona M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2000, 118.
D'Antona M., *Il Protocollo sul costo del lavoro e l'"autunno freddo" dell'occupazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993, I, 2010, 509.
D'Arcangelo L., *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Giappichelli, Torino, 2012.
D'Arcangelo L., *Relazioni industriali e risorse umane ruolo e funzione della contrattazione collettiva territoriale delle tutele per il lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, II, 401 ss.
De Bellis M., *La violazione di norme di legge o di regolamento di cui all'art. 323 c.p. può consistere nella violazione del precetto di altra norma penale: ancora sulla vexata quaestio dei rapporti fra abuso d'ufficio e falso ideologico in atto pubblico*, in *Riv. pen.*, 2006, 11, 1220.
De Francesco G., *Lex specialis. Specialità ed interferenza nel concorso di norme penali*, Milano, 1980.
De Francesco G., *Specialità (Principio di)*, in *Noviss. Dig. It.*, Appendice, VII, Torino, 1987, 487.
De Francesco G., voce *Concorso apparente di norme*, in *Dig. Disc. Pen.*, II, Torino, 1988, 12.
De Francesco G., voce *Concorso apparente di norme*, in *Dig. Dir. Pen.*, II, Torino, 2002, 422.
De Francesco V., *Il modello "analitico" fra dottrina e giurisprudenza: dommatica e garantismo nella collocazione sistematica dell'elemento psicologico del reato*, in A.M. Stile, *Le discrasie tra dottrina e giurisprudenza in diritto penale*, Jovene, Napoli, 185.
De Luca M., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro: dall'autonomia collettiva la configurabilità e la risoluzione del contrasto*, in *Variaz. Temi dir. lav.*, 2024, 3, 645.
De Luca Tamajo R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976.
De Luca Tamajo R., *Evoluzione della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, 27.
De Luca Tamajo R., *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, 16.
De Luca Tamajo R., *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione* collettiva, in A. Cessari, R. De Luca Tamajo (a cura di), *Dal garantismo al controllo*, Giuffrè, Milano, 1987, 237.
De Luca Tamajo R., *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 806.
De Luca Tamajo R., *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1080.

De Luca Tamajo R., *I quattro accordi collettivi del gruppo Fiat: una prima ricognizione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 113.
De Luca Tamajo R., *Crisi economica e relazioni industriali: alcune osservazioni sull'articolo 8 della legge n. 148/2011*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 11.
De Luca Tamajo R., *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 11.
De Luca Tamajo R., *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 4, 715.
De Luca Tamajo R., *Modelli di "auto" ed "etero" regolamentazione del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in Aa.Vv., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013, 130.
De Luca Tamajo R., *Incertezze e contraddizioni nel diritto sindacale italiano: è tempo di regolamentazione legislativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, 293.
De Marinis N., *Dal caso Fiat al Patto per la fabbrica. La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, in Aa.Vv., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, II, Giappichelli, Torino, 2018, 1309.
De Mozzi B., *Gli accordi aziendali anche in deroga (art. 8, d.l. n. 138/2011) e uscita dal sistema confederale*, in *Lav. giur.*, 2012, 247.
De Mozzi B., *Il contratto collettivo di categoria*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2021, 2, 246.
De Rosa M., Preteroti A., *La rappresentanza sindacale in azienda*, in Collana Federmeccanica, Premio "Roberto Biglieri", Roma, 2008, vol. 2.
De Tommaso G., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una «svolta» tra continuità e rottura con il passato*, in *Foro it.*, 1987, 5189.
De Vero G., *Corso di diritto penale. I, Il diritto penale: nozione, profili generali del sistema sanzionatorio e principi di rilevanza costituzionale; la norma penale: struttura, fonti, interpretazione e limiti di applicazione*, Giappichelli, Torino, 2004.
De Virgilio T., Minenti B., *I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello nella giurisprudenza*, in *www.adapt.it*, 16 febbraio 2011.
Dean F., *Premesse alla soluzione di un caso controverso di concorso di reati: falso per soppressione e* furto, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1964, 539.
Del Conte M., *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 24.
Del Conte M., *Perché non serve una legge sulla rappresentanza*, in *www.lavoce.info*, 6 settembre 2013.
Del Punta R., *Il contratto collettivo aziendale*, in M. D'Antona (a cura di), *Letture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, 281.
Del Punta R., *La riforma dell'orario di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, n. 22, inserto, p. IX.
Del Punta R., *Una riforma impossibile?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 3, 271.
Del Punta R., *Gli accordi «separati» sono antisindacali? Il sistema sindacale «di fatto» nell'era della disunità sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 690.
Del Punta R., *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148/2011, e dintorni)*, in *Lav. dir.*, 2012, 1, 31.

DEL PUNTA R., *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 674.
DEL PUNTA R., *Tre domande e una chiosa sulla legge sindacale*, in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione. Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Cost. n. 231/2013*, Adapt Labour Studies, e-Book series, 2014, 20, 16.
DELFINO M., *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2002, 487.
DELITALA G., *Concorso di norme e concorso di reati*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1934, 104.
DELL'ARINGA C., *Brutto segnale così si rompe un percorso unitario*, in *Il Sole 24 Ore* del 4 ottobre 2011, 2.
DELL'ARINGA C., *Ora serve una politica industriale per le Pmi*, in *Il Sole 24 Ore*, 26 novembre 2012.
DELL'ARINGA C., *Dai minimi tabellari ai salari di garanzia*, in AA.VV., *Salari, produttività, diseguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, a cura di C. dell'Aringa, C. Lucifora, T. Treu, Il Mulino, Bologna, 2017, 437.
DELL'OLIO M., *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Cedam, Padova, 1980.
DELL'OLIO M., *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle giornate di studio Aidlass, 1982, 108.
DELL'OLIO M., *Crisi d'impresa e crisi di occupazione*, in *Dir. lav.*, 1983, 3.
DELL'OLIO M., voce *Scala mobile*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, Milano, 1989, 578.
DELL'OLIO M., *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2002, 522.
DELL'OLIO M., voce *Sindacato (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, vol. XLII, 679.
DELL'OLIO M., GAROFALO M.G., PERA G., *Rappresentanze aziendali e* referendum, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1995, 657.
DELL'OLIO M., SANDULLI P. (a cura di), *Commentario al d.lgs. n. 66 del 2003 come modificato dal d.lgs. 19 luglio 2004, n. 213*, Torino, 2008.
DELLA ROCCA G., *La stella polare dell'art. 39 Cost. e i contratti collettivi di prossimità*, in *Mass. giur. lav.*, 2023, 2, 258.
DESSÌ O., *L'indisponibilità dei diritti del lavoratore secondo l'art. 2113 c.c.*, Giappichelli, Torino, 2011.
DEWEY J., *Logica, teoria dell'indagine*, trad. it. di A. Visalberghi, Einaudi, Torino, 1949, 251.
DI BERNARDO G. (a cura di), *Logica deontica e semantica. Atti del Convegno tenuto a Biellefeld 11-22 marzo* 1975, Il Mulino, Bologna, 1977, 291.
DI MARCANTONIO A., *Appunti di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1958.
DI NOIA F., *Legge e contratto collettivo prima e dopo l'art. 8, l. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, in *Dir. lav. merc.*, 2017, 569.
DI NOIA F., *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali. Rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'AI 28 febbraio 2018*, in *Working Paper ADAPT*, 7, 2018, 4.
DI NOIA F., *Art. 8, D.L. n. 138/2011 e rapporti tra contratti di diverso livello, ovvero sul coraggio di chiamare le cose col proprio nome*, in *Lav. giur.*, 2021, 640.

Di Stasi A., *Il potere sindacale dell'ordinamento (debole) del lavoro. Vicende e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2012.
Di Stasi A., *Il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 stipulato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil. Una riflessione critica*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, 631.
Di Stasi A., *Le RSU nell'Accordo del 31 maggio 2013. Una autoregolamentazione* ad excludendum*?*, in M. Barbera, A. Perulli (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, Padova, 2014, 319.
Di Stasi A., *Profili attuali del diritto sindacale. Presentazione del tema*, in *Variaz. Temi dir. lav.*, 2017, 584.
Di Stasi A., *Diritti acquisiti, efficacia della contrattazione collettiva e inderogabilità: il caso Enel*, in *Dir. lav. Marche*, 2019, 100.
Di Stasi A., *La riforma della rappresentanza, rappresentatività e sistema contrattuale nel settore pubblico*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2009, 4, 48.
Di Stasi A., *Gli strumenti di soluzione dei conflitti sindacali*, in *Dir. lav. Marche*, 2021, 90.
Di Stasi A., *Prevenzione e conciliazione dei conflitti collettivi*, in Aa.Vv., *Temi di Diritto del lavoro*, Affinità Elettive, Ancona, 2022, vol. 5, 33.
Donati D., *Abrogazione della legge*, Tipografia Modenese, Modena, 1914.
Donini M., *Teoria del reato. Una introduzione*, Cedam, Padova, 1996.

Esposito M., *I limiti del dialogo tra ordinamento sindacale e ordinamento statale nel cono della controversia FIOM vs. FIAT* in *Dir. lav. merc.*, 2012, 136.
Esposito M., *Il contratto collettivo nel lavoro pubblico: così speciale, così reale*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale scientifica, Napoli, 2014, 79.
Esposito M., *Il contratto collettivo nel lavoro pubblico: la libertà sindacale tra autonomia funzionale e specialità*, in Aa.Vv., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione (Scritti in onore di R. Pessi)*, Cacucci, Bari, 2021, 911.
Esposito M., Gaeta L., Zoppoli A., Zoppoli L., *Diritto del lavoro e sindacale*, Giappichelli, Torino, 2021.
Esposito M., Gentile G., *Costo del lavoro, competitività delle imprese e nuova struttura della contrattazione collettiva*, in *Dir. lav. merc.*, 2009, 273.
Esposito M., Santucci R., Zoppoli A., Zoppoli L., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014.

Falsone M., *Dalle clausole di tregua alla esigibilità: di nuovo l'obbligo implicito di pace sindacale?*, in *Lav. dir.*, 2015, 121.
Falsone M., *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81 del 2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2016.
Falsone M., *Il contratto collettivo e l'insostenibile leggerezza della sua esigibilità*, in A. Perulli, *L'idea del diritto del lavoro, oggi*, Cedam, Padova, 2016, 71.
Falsone M., *La ricerca della volontà delle parti in caso di conflitto fra contratti collettivi di diverso livello: un approccio da approfondire o un* cul-de-sac*?*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, 2, 446.

FAVERIN G., FELTRIN P. (a cura di), *Fuori dal guado. Il lavoro pubblico alla prova delle riforme*, Egea, Milano, 2017.
FAZIO F., MASSAGLI E., TIRABOSCHI M., *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, ADAPT Labour Studies, E-book, 2013, n. 8.
FAZIO F., TIRABOSCHI M., *Una occasione mancata per la crescita. Brevi considerazioni a proposito della misura di detassazione del salario di produttività*, in *Annuario del lavoro 2012*, ADAPT University Press, Modena, 2012, 45.
FERRAJOLI L., *La semantica della teoria del diritto*, in U. SCARPELLI (a cura di), *La teoria generale del diritto. Problemi e tendenze attuali. Studi dedicati a Norberto Bobbio*, Comunità, Milano, 1983, 81.
FERRAJOLI L., *Principia iuris. Teoria del diritto*, Laterza, Roma, 2007.
FERRAJOLI L., *La logica nel diritto e nella teoria del diritto*, in L. BACCELLI (a cura di), *More geometrico. La teoria assiomatizzata del diritto e la filosofia della democrazia di Luigi Ferrajoli*, Giappichelli, Torino, 2012, 116.
FERRANTE V., *Nuove modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. VARESI (a cura di), *Previdenza, mercato del lavoro, competitività*, Giappichelli, Torino, 2008, 444.
FERRANTE V., *L'Accordo Interconfederale dell'Aprile 2009 di riforma del sistema di contrattazione collettiva: brevi note*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, f. 5, 121.
FERRANTE V., *Riflessioni a caldo sulla progettata modifica degli artt. 4 e 13 dello "Statuto"*, in F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna 23-24 ottobre 2014*, ADAPT *Labour Studies*, *E-book*, n. 40, 2015, 315.
FERRARA M.D., *La direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 125.
FERRARESI M., *L'articolo 8, decreto legge n. 138/2011, supera il vaglio di costituzionalità ex articolo 117 della Costituzione in tema di riparto di competenze tra Stato e Regioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 1, 164.
FERRARO G., *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale*, Cedam, Padova, 1981.
FERRARO G., *Procedure e strutture della contrattazione collettiva a livello d'impresa*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, 5.
FERRARO G., *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, in *Riv. it. dir. lav*., 1995, I, 280.
FERRARO G., *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo interconfederale del dicembre* 1993, in *Riv. giur. lav.*, 1996, I, 220.
FERRARO G., *La parabola di Pomigliano d'Arco tra occupazione e diritti*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2010, 585.
FERRARO G., *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 696.
FERRARO G., *Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2011, 129, in *www.cdsle.lex. Unict.it*, 27.
FERRARO G., *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2011, 766.

FERRARO G., *Le relazioni industriali dopo «Mirafiori»*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2011, 1.
FIACCA G., *Storia della Confindustria (1900-1914)*, Marsilio, Venezia, 1994.
FIANDACA G., *Fatto nel diritto penale*, in *Dig. Disc. Pen.*, V, Utet, Torino, 1991, 152.
FILÌ V., *La riforma "Biagi" corretta e costituzionalizzata. Appunti dopo il decreto correttivo e il vaglio costituzionale*, in *Lav. giur.*, 2005, 5, 405.
FILÌ V., *Contrattazione di prossimità e poteri di deroga nella Manovra di ferragosto (art. 8, d.l. n. 138/2011)*, in *Lav. giur.*, 2011, 10, 977.
FIORE C., *Il modello analitico del reato nella dottrina contemporanea e nella giurisprudenza*, in A.M. STILE (a cura di), *Le discrasie tra dottrina e giurisprudenza in diritto penale*, Jovene, Napoli, 1991, 175.
FIORE C., FIORE S., *Introduzione allo studio del diritto penale. 2. Le forme di manifgestazione del reato, concorso di reati e concorso di norme, le sanzioni*, Utet, Torino, 2004.
FIORILLO L., PERULLI A., *Il nuovo diritto del lavoro*, vol. III, *Le relazioni industriali*, Giappichelli, Torino, 2014.
FLAMMIA R., *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, I, *Autotutela degli interessi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1963.
FONTANA G., *Dall'inderogabilità alla ragionevolezza*, Giappichelli, Torino, 2010.
FONTANA G., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (e i suoi avversari). Un commento a "caldo"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 3, 321.
FONTANA G., *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, in *WP C.S.L.D.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2015, 276, 16.
FORLIVESI M., *La rappresentatività datoriale: funzioni, modelli, indici di accertamento*, in *Lav. dir.*, 2018, 521.
FRANCO A., *I problemi della coerenza e della completezza dell'ordinamento*, in F. MODUGNO, *Appunti per una teoria generale del diritto. La teoria del diritto oggettivo*, Giappichelli, Torino, 1988, 123.
FREDIANI M., *Appalti irregolari: chi paga cosa?*, in *Lav. giur.*, 2012, 671.
FROSALI R.A., *Concorso di norme e concorso di reati*, Città di Castello, 1937.
FUSCO F., *L'efficacia delle clausole di tregua e l'esigibilità del contratto collettivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 437.
FUSCO F., *I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Problemi aperti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018.

GAETA L., *Il lavoro e il diritto. Un percorso storico*, Cacucci, Bari, 2013.
GAETA L., *Nascita, infanzia e prima adolescenza dell'art. 39 della Costituzione*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, vol. II, Giappichelli, Torino, 2018, 1279.
GALANTINO L. (a cura di), *Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*, Cedam, Padova, 1994.
GALANTINO L., *L'art. 8 del D.L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 233.
GALGANO F., *Degli effetti del contratto, della rappresentanza, del contratto per*

persona da nominare (art. 1372-1405), in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del Codice civile*, Zanichelli-Soc. ed. del Foro italiano, Bologna-Roma, 1993, 15.
Galgano F., *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Il Mulino, Bologna, 2005.
Galizia A., *Il contratto collettivo di lavoro*, Luigi Pierro, Napoli, 1907.
Gallo E., *Delitti aggravati dall'evento e delitti di attentato*, in *Giur. it.*, 1990, 11.
Galoppini A., *Efficacia soggettiva di un accordo aziendale e parità di trattamento*, in *Riv. giur. lav.*, 1965, III, 550.
Gambacciani M., *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, Giappichelli, Torino, 2023.
Gamberini G., Venturi D., *Le dubbie deroghe* ex *art. 8 alla solidarietà negli appalti: brevi note sul contratto aziendale dell'ILVA di Paterno Dugnano*, in *Boll. ADAPT*, 2013, 14.
Gamberini G., Venturi D., *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, I, 207.
Gargiulo U., *La revisione della disciplina delle mansioni nel* Jobs Act, in M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), Jobs Act *e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2014, 3, 35.
Gargiulo U., *Rappresentanza e contrattazione in azienda*, Cedam, Padova, 2017.
Garilli A., *Finalizzazione degli accordi di prossimità*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 3, I, 486.
Garilli A., *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2012, 139, 1.
Garilli A., Bellavista A., *Innovazioni tecnologiche e statuto dei lavoratori: i limiti ai poteri dell'imprenditore tra tutela individuale e collettiva*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1989, vol. 6, 176.
Garofalo C., *Pluralismo sindacale: oltre il contratto leader, v'è solo quello pirata?*, in V. Bavaro, M.C. Cataudella, A. Lassandari, L. Lazzeroni, M. Tiraboschi, G. Zilio Grandi, *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*, Adapt University Press, Bergamo, 2023, 184.
Garofalo D., *L'evoluzione della struttura della contrattazione collettiva nel settore del commercio*, in B. Veneziani (a cura di), *La contrattazione collettiva in Italia 1945-1977*, Cacucci, Bari, 1978, 205.
Garofalo D., *Il D.lgs. n. 66/2003 sull'orario e la disciplina previgente*, in *Lav. giur.*, 2003, 11, 997.
Garofalo D., *Il contrasto all'assenteismo negli accordi Fiat di Pomigliano D'Arco e Mirafiori*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 3, 499.
Garofalo D., *Il contratto di logistica (art. 1677-*bis *c.c.) e i suoi effetti sulla tutela del lavoro*, in F. Santoni, C. Tincani (a cura di), *Organizzazione del lavoro nel settore dei trasporti tra generalità e specialità. Il contratto di logistica*, Atti del Convegno Verona, 20-21 ottobre 2023, Giappichelli, Torino, 2024, 221.
Garofalo D., Miscione M. (a cura di), *Il Collegato Lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 2011.

GAROFALO M.G., *Crisi del sistema delle relazioni industriali e legittimazione della rappresentanza*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*, Jovene, Napoli, 2010, 39.
GAROFALO M.G., *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo,* in *Giorn. dir. lav. rel ind*., 2011, 515.
GATTA G.L., *Abolitio criminis e successione di norme integratrici: teoria e prassi*, Giuffrè, Milano, 2008.
GAVAZZI G., *Delle antinomie*, Giappichelli, Torino, 1959.
GENTILI A., *A proposito della interpretazione "oggettiva" del contratto collettivo*, in AA.VV., *Nuovi contributi per l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, a cura di M. Flammia, Banca Editrice, Roma, 2000, 75.
GÉNY F., *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif. Essai critique*, Lgdj, Paris, 1919, II, 78.
GHERA E., *La conciliazione dei conflitti collettivi di lavoro*, I, *Premesse introduttive*, Giuffrè, Milano, 1966.
GHERA E., *Accordo trilaterale: la via italiana alla politica dei redditi*, in *Movim. op.*, 1983, 2.
GHERA E., *Mobilità introaziendale e limiti dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori*, in *Mass. giur. lav.*, 1984, 396.
GHERA E., *L'autonomia collettiva e le trasformazioni del diritto sindacale da Francesco Santoro-Passarelli al pluralismo ordinamentale*, in *Lav. dir.*, 2009, 351.
GHERA E., *Sulle fonti del diritto del lavoro*, in *Riv. it. sic. soc.*, 2010, 306.
GHERA E., *Titolarità del diritto di sciopero, tregua o pace sindacale (spunti critici e metodo)*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, II, 243.
GHERA E., *L'articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale scientifica, Napoli, 2014, 476.
GHEZZI G., *Contratto collettivo nazionale e clausola di rinvio a contratti integrativi provinciali e regionali*, in *Dir. lav.*, 1961, II, 386.
GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali: la parte obbligatoria del contratto collettivo*, Giuffrè, Milano, 1963.
GHEZZI G., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua*, in *Riv. trim. dir. proc. civ*., 1967, 149.
GHEZZI G., *Considerazioni sull'accordo tra governo e parti sociali del 23 luglio 1993*, in *Pol. dir.*, 1994, 13.
GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1997.
GHEZZI G., voce *Accordi interconfederali e protocolli d'intesa*, in *Enc. dir.*, 1999, Giuffrè, Milano, Agg. III.
GHIDINI M., *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1981.
GIACOBBE G., voce *Reviviscenza di norma abrogata*, in *Enc. dir.*, XL, Giuffrè, Milano, 1989.
GIANFORMAGGIO L., *Se la logica si applichi alle norme in cerca del senso di una questione*, in *Mat. stor. cult. giur.*, 1986, 2, 473.

GIANFORMAGGIO L., *In difesa del sillogismo pratico ovvero alcuni argomenti kelseniani alla prova*, Giuffrè, Milano, 1987.
GIANFORMAGGIO L., *Scienza giuridica e metalinguaggio*, in M. JORI (a cura di), *Ermeneutica e filosofia analitica. Due concezioni del diritto a confronto*, Giappichelli, Torino, 1994, 183.
GIANFORMAGGIO L., *L'uguaglianza e le norme*, in L. GIANFORMAGGIO, M. JORI (a cura di), *Scritti per Uberto Scarpelli*, Giuffrè, Milano, 1997, 373.
GIANFORMAGGIO L., IORI M., *Scritti per Uberto Scarpelli*, Giuffrè, Milano, 1997.
GIANFORMAGGIO L., LECALDANO E., *Etica e diritto. Le vie della giustificazione razionale*, Laterza, Bari, 1986.
GIUGNI G., *Contrattazione aziendale e democrazia industriale*, Il Mulino, Bologna, 1959.
GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.
GIUGNI G., *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Giuffrè, Milano, 1964.
GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema Il contratto collettivo di lavoro*, Pescara-Teramo, 1-4 giugno 1967, Giuffrè, Milano, 1968, 33.
GIUGNI G., *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1970, 388.
GIUGNI G., *L'evoluzione della contrattazione collettiva*, in *La contrattazione collettiva articolata*, Seminario di preparazione per i dirigenti sindacali e aziendali, seduta del 7 marzo 1970, Giuffrè, Milano, 1971, 4 e ss.
GIUGNI G., *I sindacati: dalla politica delle riforme all'autunno rivendicativo*, in *Pol. dir.*, 1972, 173.
GIUGNI G., *L'autunno caldo sindacale*, Il Mulino, Bologna, 1970, ora in *Sindacato fra contratti e riforme, 1969-1973*, De Donato, Bari, 1973.
GIUGNI G., *Il diritto del lavoro*, in P. BISCARETTI DI RUFFIA (a cura di), *Le dottrine giuridiche di oggi e l'insegnamento di Santi Romano*, Giuffrè, Milano, 1977, 184.
GIUGNI G., *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario* (diretto da G. Giugni), Giuffrè, Milano, 1979.
GIUGNI G., *Sub art. 39*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1979, 280.
GIUGNI G., *Alcuni punti dell'accordo sul costo del lavoro meritano un'illustrazione*, in *Lav. inf.*, 1983, III, 15.
GIUGNI G. (a cura di), *Collana di dottrina e giurisprudenza del lavoro*, Utet, Torino, 1984.
GIUGNI G., *Giuridificazione e deregolazione del diritto del lavoro italiano*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1986, 137.
GIUGNI G., *Ecco su quali scogli ci siamo arenati*, in *La Repubblica*, 2 luglio 1993.
GIUGNI G., voce *Libertà sindacale*, in *Dig. Comm.*, Torino, 1993, vol. IX, 17.
GIUGNI G., *La rappresentanza sindacale dopo il* referendum, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1995, 359.
GIUGNI G., *Intervento*, in *Autonomia collettiva e occupazione*, Atti del XII Congresso

Nazionale Aidlass di diritto del lavoro, Milano, 23-25 giugno 1997, Giuffrè, Milano, 1998, 240.
Giugni G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, Aggiornamento 2010.
Giugni G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, Aggiornamento 2012.
Giugni G., Branca G., Grandi M., Romagnoli U., Flammia R., Loriga E., Pera G., *La contrattazione collettiva articolata*, Giuffrè, Milano, 1971.
Giugni G., Curzio P., *Sub art.* 19, in Aa.Vv., *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario* (diretto da Giugni), Giuffrè, Milano, 1979, 326.
Giugni G., Sciarra S., voce *Contrattazione collettiva*, in *Noviss. Dig. It.*, *App.*, vol. II, 1981, 607.
Giuliani L., Ne bis in idem *e concorso apparente di norme*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1960, 318.
Gorla G., voce *Precedente giudiziale*, in *Enc. Giur.*, vol. XXIII, Treccani, Roma, 1990, 1.
Gottardi D., *La FIAT una multinazionale all'assalto delle regole del proprio Paese*, in *Lav. e Diritto*, 2011, 3, 381.
Gottardi D., *Deroga della legge e rispetto della normativa comunitaria*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 4, 521.
Gottardi D., *Le profonde modificazioni nel sistema di relazioni industriali*, in *Quad. rass. sind.*, 2014, 159.
Gottardi D., *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in *Lav. dir.*, 2016, 894.
Gragnoli E., *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996.
Gragnoli E., *Interpretazione dei contratti collettivi, pretesa inapplicabilità degli art. 1362 ss. e rinvio al "diritto vivente"*, in *Mass. giur. lav.*, 2000, 10, 1253.
Gragnoli E., *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi di diverso livello*, Milano, Giuffrè, Univ. Di Bologna, 2000.
Gragnoli E., *L'interpretazione del contratto collettivo e gli orientamenti della dottrina*, in F. Carinci, *Dialoghi tra dottrina e giurisprudenza. L'interpretazione del contratto collettivo*, Giuffrè, Milano, 2004, 29.
Gragnoli E., *Interpretazione del contratto collettivo, procedimento disciplinare ed esercizio dell'azione penale*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2005, 1, 103.
Gragnoli E., *L'attività sindacale e la derogabilità assistita*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, I, 83.
Gragnoli E., *La nozione di ipotesi di accordo e la volontà degli stipulanti*, in *Mass. giur. lav.*, 2005, 519.
Gragnoli E., *Interpretazione del contratto collettivo, lettera della clausola e coerenza con la disciplina legale*, in *Arg. dir. lav.*, 2006, 2, 646.
Gragnoli E., *Procedura negoziale ed ordinamento civile*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 2, 451.
Gragnoli E., *Contrattazione collettiva, relazioni sindacali e riforma dell'Aran*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2008, 6, 993.
Gragnoli E., *Il sindacato in azienda, la titolarità dei diritti sindacali e la crisi del modello dell'art. 19 St. Lav.*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, I, 3, 587.

GRAGNOLI E., *La parabola del contratto collettivo nella società economica italiana*, in *Variaz. Temi dir. lav.*, 2013, 653.
GRAGNOLI E., *Esiste ancora un ordinamento intersindacale?*, in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, ADAPT University Press, 2014, 33.
GRAGNOLI E., *La nuova regolazione del contratto a tempo determinato e la stabilità del rapporto di lavoro: introduzione*, in *Riv. giur. dir. lav.*, 2014, 679.
GRAGNOLI E., *L'impresa illecita*, in *Variaz. Temi dir. lav.*, 2018, 353.
GRAGNOLI E., *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.
GRAGNOLI E., *Le basi pregiuridiche della teoria civilistica della rappresentanza*, in *Variaz. Temi dir. lav.*, 2020, 1183.
GRAGNOLI E., *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Giappichelli, Torino, 2021.
GRANDI M., *Contratto collettivo di diritto comune*, in *Riv. dir. lav*., 1965, II, 43.
GRANDI M., *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*, in L. RIVA SANSEVERINO (a cura di), *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1971, 35.
GRANDI M., *L'attività sindacale nell'impresa*, F. Angeli, Milano, 1976.
GRANDI M., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1981, 393.
GRANDI M., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Rapporti tra contratti di diverso livello*, Atti delle Giornate di studio di Arezzo 15-16 maggio 1981, Giuffrè, Milano, 1982, 1 ss.
GRANDI M., *L'efficacia del contratto collettivo aziendale*, in *Pol. dir.*, 1985, 443.
GRANDI M., *Opinione*, in M. GRANDI, M. RUSCIANO, *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione aziendale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1993, 218.
GRANDI M., *Normatività privata e contratto collettivo*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Foggia-Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001, Giuffrè, Milano, 217.
GRANDI M., RUSCIANO M., *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione aziendale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1993, 216.
GRAZIANI G., *Il nostro statuto è il contratto. La Cisl e lo Statuto dei lavoratori (1963-1970)*, Edizioni Lavoro, Roma, 2007.
GRECO P., *Il contratto collettivo di lavoro*, Ed. Diritto del lavoro, Roma, 1929, 86.
GRISPIGNI F., *Corso di diritto penale secondo il nuovo Codice*, Cedam, Padova, 1932.
GUARNIERI CITATI A., *Reviviscenza e quiescenza nel diritto romano (appunti e frammenti)*, in *Annali Univ. Messina*, I, La Sicilia, 1927, 37.
GUARRIELLO F., *I diritti di contrattazione collettiva in un'economia globalizzata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 135, 3.

GUARRIELLO F., *Crisi economica, contrattazione collettiva e ruolo della legge*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 3.
GUASTINI R., *Produzione di norme a mezzo di norme*, in L. GIANFORMAGGIO, E. LECALDANO, *Etica e diritto. Le vie della giustificazione razionale*, Laterza, Bari, 1986, 173.
GUASTINI R., *Contributo ad una teoria dell'abrogazione*, in A.A. MARTINO, F. SOCCI NATALI (a cura di), *Analisi automatica dei testi giuridici. Logica, Informatica, Diritto*, Giuffrè, Milano, 1988, 629.
GUASTINI R., *Redazione e interpretazione dei documenti normativi*, in S. BARTOLE, *Lezioni di tecnica legislativa*, Cedam, Padova, 1988, 109.
GUASTINI R., *Dalle fonti alle norme*, Giappichelli, Torino, 1992, 178.
GUASTINI R., *Principi di diritto e discrezionalità giudiziale*, in AA.VV., *Interpretazione e diritto giurisprudenziale. Regole, modelli, metodi*, Giappichelli, Torino, 2002, 349.
GUASTINI R., *L'interpretazione dei documenti normativi*, Giuffrè, Milano, 2004, 107 e ss.
GUASTINI R., *Interpretare e argomentare*, Giuffrè, Milano, 2011.
GUASTINI R., *A proposito di certezza del diritto,* in *Analisi e Diritto*, 2021, 179.

HASSEMER W., *Fattispecie e Tipo. Indagini sull'ermeneutica penalistica*, Esi, Napoli, 2007.

ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.
ICHINO P., *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Ed. Mondadori, Milano, 2006.
ICHINO P., *Sbagliato accusare Marchionne è il sistema italiano che non attrae più*, lettera pubblicata su *Il Mattino*, 26 luglio 2010, 7.
ICHINO P., *Anno zero per il diritto sindacale italiano?*, *Newsletter* 12 settembre 2011, n. 166, in *www.pietroichino.it*, 1.
ICHINO P., *Articolo 8: che ne facciamo?*, in *www.pietroichino.it*, 2011.
ICHINO P., *Inchiesta sul lavoro, perché non dobbiamo avere paura di una grande riforma*, Ed. Mondadori, Milano, 2012.
ICHINO P., *Si apre una nuova stagione delle relazioni industriali*, in *www.pietroichino.it*.
ICHINO P., *Un progetto interessante, ma un po' troppo timido, su rappresentanza e contrattazione*, in *www.pietroichino.it*.
IMBERTI L., *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 2, 255.
IORI M., *Interpretazione e creatività: il caso della specialità*, in *Criminalia*, 2009, 221.
IORI M., *Del diritto inesistente. Saggio di metagiurisprudenza descrittiva*, ETS, Pisa, 2010.
IRTI N., *Le leggi speciali tra teoria e storia*, in *L'età della decodificazione*, Giuffrè, Milano, 1999.

JORI M. (a cura di), *Ermeneutica e filosofia analitica. Due concezioni del diritto a confronto*, Giappichelli, Torino, 1994.

KELSEN H., *"La derogazione"*, in H. KELSEN, *La teoria politica del bolscevismo e altri saggi di teoria del diritto e dello stato*, Il Saggiatore, Milano, 1981, 1.
KELSEN H., *La teoria politica del bolscevismo e altri saggi di teoria del diritto e dello stato*, Il Saggiatore, Milano, 1981.

LA TORRE M., SPADARO A. (a cura di), *La ragionevolezza nel diritto*, Giappichelli, Torino, 2002.
LAFORGIA S., *L'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 e le "nuove" RSU*, in *Riv. giur. lav*., 2014, 513.
LAMBERTUCCI P., *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Cedam, Padova, 1990.
LAMBERTUCCI P., *Tipologia, struttura e funzioni della contrattazione collettiva*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in M. BESSONE (diretto da), *Trattato di diritto privato*, I, Giappichelli, Torino, 2007, 209.
LAMBERTUCCI P., *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e Legge delega del 2014 (c.d. Jobs act)*, in *WP C.S.D.L.E: "Massimo D'Antona".IT*, 2015, 255, 13.
LAMBERTUCCI P., *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.
LAMBERTUCCI P., *Modelli organizzativi dell'impresa e "ruolo" dell'autonomia collettiva: la contrattazione collettiva territoriale tra interventi legislativi, autodisciplina sindacale e attuazione dell'art. 39 della Costituzione*, in M. TREMOLADA, A. TOPO (a cura di), *Le tutele del lavoro e le trasformazioni dell'impresa.* Liber amicorum *Carlo Cester*, Cacucci, Bari, 2019, 285.
LASSANDARI A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milano, 2001.
LASSANDARI A., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti del diritto sindacale, in Diritto del lavoro commentario diretto da F. Carinci*, Tomo I, Utet, Milano, 2007, 459.
LASSANDARI A., *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, 2, 302.
LASSANDARI A., *Problemi e ricadute della contrattazione «separata»*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 323.
LASSANDARI A., *I giudici e il conflitto intersindacale tra libertà sindacale e diritto comune*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 3, II, 297.
LASSANDARI A., *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *Lav. dir.*, 2012, 1, 55.
LASSANDARI A., *Il limite del "rispetto della Costituzione"*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, III, 504.

LASSANDARI A., *La contrattazione integrativa*, in *L'Annuario del lavoro*, anno 2012, 105.

LASSANDARI A., *La retribuzione e i contratti collettivi aziendali*, in E. GRAGNOLI, S. PALLADINI (a cura di), *La retribuzione, Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale fondata da W. Bigiavi*, Milano, 2012, 194.

LASSANDARI A., *Divisione sindacale e "crescita di produttività e di competitività"*, in *Lav. dir.*, 2013, II, 243.

LASSANDARI A., *Il contratto collettivo aziendale*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di Diritto del lavoro* diretto da M. Persiani e F. Carinci, Cedam, Padova, 2014, 726.

LASSANDARI A., *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in *Lav. dir.*, 2014, 309.

LASSANDARI A., *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e* sussulti *di resistenza*, in *Lav. dir.*, 2016, 977.

LASSANDARI A., *Sulla verifica della rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, I, 1.

LASSANDARI A., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti del diritto sindacale*, in *Diritto del lavoro commentario diretto da F. Carinci*, Vol. I, Utet, 466.

LAZZARI C., *Sull'incerta vigenza dell'art. 8, commi 1-3, legge n. 148/2011*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2019, numero straordinario, 1755.

LAZZERONI L., *La regolazione per legge del contratto collettivo aziendale alla luce del sistema costituzionale*, Giappichelli, Torino, 2017.

LAZZERONI L., *Contratti collettivo di prossimità e la sua declinazione tra le fonti del diritto*, in *www.osservatoriosullefonti.it*, 2021, 3, 1009.

LEARDINI F., *La funzione obbligatoria*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale, Il diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, I, Utet, Milano, 2007, 397.

LECCESE V., *Gli assetti contrattuali delineati nel Protocollo del luglio 1993 e i rapporti collettivi di livello diverso*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 265.

LECCESE V., *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milanofiori Assago, 2004.

LECCESE V., *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 4, 479.

LECCESE V., BAVARO V., *Sulla struttura della contrattazione collettiva in Italia: alcune questioni con Lauralba*, in *Giorn dir. lav. rel. ind.*, 2021, 172, 611 e ss.

LIEBMAN S., *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Giuffrè, Milano, 1986.

LIEBMAN S., *Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda*, in *Dir. rel. ind.*, 1996, 5.

LIEBMAN S., *Sistema sindacale "di fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di* effettività, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 6, 1283.

LIEBMAN S., *Sistema sindacale «di fatto», crisi dell'unità sindacale e rinnovi contrattuali separati*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, III, 690.

LIPPOLIS V., *Responsabilità solidale negli appalti*, in *Dir. prat. lav.*, 2013, 41, 2423.
LISO F., *Modifiche dell'organizzazione e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1981, 539.
LISO F., *Brevi note sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sull'articolo 8 della legge n. 148/*2011, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 461.
LISO F., *Osservazioni sull'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di "contrattazione collettiva di prossimità"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2012, 157 e in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2012, 2, 13.
LISO F., *Brevi note sul Protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 840.
LISO F., *L'accordo interconfederale del 2011 e la legge sulla "contrattazione collettiva di prossimità*", in M. CARRIERI, T. TREU (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 2013, 343.
LISO F., *Libertà sindacale, rappresentanza e conflitto nel "trittico" degli accordi interconfederali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, 551.
LISO F., *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2015, 257, 7.
LISO F., *Un primo commento ai decreti ex art. 28. St. lav. sull'applicazione del CCNL separato dei metalmeccanici del 2009*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 2, 700.
LORINI G., *Il valore logico delle norme*, Adriatica Editrice, Bari, 2003.
LUDOVICO G., *L'onere di astensione dallo sciopero nelle clausole di tregua sindacale*, in *Riv. it. dir. lav*., 2014, I, 305.
LUNARDON F., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Giappichelli, Torino, 1999.
LUNARDON F., *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind*., 2012, 1 e ss.
LUZZATI C., *Regole, astrazioni e significati*, in *Soc. dir.*, 2002, 3, 141.
LUZZATI C., *Prìncipi e princìpi. La genericità nel diritto*, Giappichelli, Torino, 2012.

MAGAZZÙ A., *Contratto e conflitto di diritti soggettivi*, in *Enc. dir.*, VIII, Milano, 1961, 671.
MAGNANI M., *I consigli di fabbrica: disciplina legislativa e riconoscimento contrattuale*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, 129.
MAGNANI M., *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, 687.
MAGNANI M., *Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1994, XV, 49.
MAGNANI M., *La rappresentanza degli attori sindacali: serve una legge? Spunti di riflessione*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2006, 1, 9.
MAGNANI M., *I nodi attuali del sistema delle relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 6, 1279.

MAGNANI M., *Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Industria*, 2011, 11.
MAGNANI M., *Il rapporto tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, I, 1.
MAGNANI M., *I sindacati nella Costituzione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, 595.
MAGNANI M., *L'art. 8 del D.L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 303.
MAGNANI M., *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 1.
MAGNANI M., *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: novità e implicazioni sistematiche*, in *WP C.S.L.D.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2013, 212, 1 e ss.
MAGNANI M., *Riflessioni sulla misurazione della rappresentanza datoriale nell'ordinamento statale e intersindacale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".*IT, n. 376, 2018, 3.
MAGNANI M., PANDOLFO A., VARESI P.A. (a cura di), *Previdenza, mercato del lavoro, competitività*, Giappichelli, Torino, 2008.
MAGNANI M., PANDOLFO A., VARESI P.A. (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016.
MAGNIFICO S., *La nozione di "esigibilità" negli accordi FIAT e la funzione negoziale del diritto di sciopero*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 225/2014.
MAGRINI S., *Rivoluzioni silenziose nella giurisprudenza di Cassazione (in tema di demansionamento e di licenziamento per malattia)*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, I, 144.
MAINARDI S., *Le relazioni collettive nel nuovo diritto del lavoro*, in *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Relazione alle giornate di studio Aidlass, Napoli 16-17 giugno 2016, Giuffrè, Milano, 2017, 215.
MAINARDI S., *L'assetto delle fonti tra legge e contrattazione collettiva*, in A. BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico. Dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo Rimini, Maggioli, 2021, 79.
MAIO V., *Concorso e conflitti di diritti che discendono da contratti collettivi incompatibili*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 575.
MAIO V., *Lo sciopero e la guerra: teorie per giochi maledettamente seri (a proposito di La strategia del conflitto di Th. C. Schelling)*, in *Newsletter CGS*, 2007, 1-2, 49 e ss.
MAIO V., *Contratto collettivo e norme di diritto*, Jovene, Napoli, 2008.
MAIO V., *Struttura e articolazione della contrattazione collettiva*, Cedam, Padova, 2013.
MAIO V., *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di Diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani e F. Carinci, Cedam, Padova, 2014, 420.
MANCINI C., *Sui limiti dell'efficacia del contratto aziendale che deroga in peggio rispetto al contratto nazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 3.
MANCINI F., *I sindacati: fabbrica e riforme*, in *Pol. dir.*, 1971, 212.

MANCINI F., *Sub art. 19*, in AA.VV., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1972, 337.
MANCINI G.F., voce *Commissione interna*, in *Enc. dir.*, 1960, 881.
MANCINI G.F., *Libertà sindacale e contratto collettivo "erga omnes"*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, 573.
MANIACI G. (a cura di), *Eguaglianza, ragionevolezza e logica giuridica*, Giuffrè, Milano, 2006.
MANIACI G., *Razionalità ed equilibrio riflessivo nell'argomentazione giudiziale*, Giappichelli, Torino, 2008.
MANTOVANI F., *Concorso e conflitto apparente di norme nel diritto penale*, Zanichelli, Bologna, 1966.
MANTOVANI F., FLORA G., *Diritto penale*, Cedam, Padova, 2023.
MARAZZA M., *La contrattazione di prossimità nell'art. 8 della manovra 2011: i primi passi della dottrina giuslavoristica*, in *Dir. rel. lav.*, 2012, I, 41.
MARAZZA M., *Dalla "autoregolamentazione" alla "legge sindacale"? La questione dell'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 608.
MARAZZA M., *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, in *Labour & Law Issues*, 2018, 4, I.
MARCUCCI G., GARIBOLDI S., GHIDONI A., *Le modifiche alla disciplina della solidarietà negli appalti*, in M. FEZZI, F. SCALPELLI, *Guida alla Riforma Fornero*, I quaderni di *wikilabour*, 2012, n. 1, 73.
MARESCA A., *Le rappresentanze sindacali aziendali dopo i referendum (problemi interpretativi e prime osservazioni)*, in A. MARESCA, G. SANTORO PASSARELLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Rappresentanze e contributi sindacali dopo il referendum*, Cedam, Padova, 1996, 19.
MARESCA A., *Durata massima dell'orario di lavoro e contrattazione collettiva*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, 2999.
MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. dir. lav.*, 2010, 29.
MARESCA A., *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 d.l. 13 agosto 2011, n. 138*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 19.
MARESCA A., *Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 1007.
MARESCA A., *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma o opportunità praticabile?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 567.
MARESCA A., *Il rinnov(ament)o del contratto collettivo dei meccanici: c'è ancora un futuro per il contratto collettivo nazionale di categoria*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, 709.
MARESCA A., SANTORO PASSARELLI G., ZOPPOLI L. (a cura di), *Rappresentanze e contributi sindacali dopo il referendum*, Cedam, Padova, 1996.
MARIANI M., *La funzione del contratto collettivo nella recente esperienza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, 318.
MARIANI M., *Sulla successione nel tempo di fonti collettive, anche di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 33.

MARINELLI F., *Attività sindacale e identità etnica: riflessioni sui possibili scenari futuri*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2019, 673.
MARINELLI M., *Clausole di rinvio al contratto collettivo e libertà di associazione nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in A. CATAUDELLA (a cura di), *Studi in memoria di Matteo Dell'Olio (pp. 934-951).* Giappichelli, Torino, 2008, 934.
MARIUCCI L., TREU T., GHEZZI G., CARINCI F., *Il protocollo di gennaio*, in *Pol. dir.*, 1983, 187.
MARIUCCI L., *Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale: i termini del problema e le possibili prospettive*, in *Pol. dir.*, 1985, 412.
MARIUCCI L., *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985.
MARIUCCI L., voce *Contrattazione collettiva*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. comm.*, Utet, Torino, 1989, IV, 172.
MARIUCCI L., *La lunga marcia verso la riforma della rappresentanza sindacale*, in NACCARI G., *Un progetto per il diritto del lavoro. I temi di riforma per gli anni novanta nella discussione e nelle proposte della consulta giuridica della Cgil*, Futura Editrice, Roma, 1991, 17.
MARIUCCI L., *L'art. 8 è copiato dai cinesi*, in *Eguaglianza & Libertà*, 23 novembre 2011.
MARIUCCI L., *Un accordo e una legge contro l'accordo*, in *Lav. dir.*, 2011, 3, 451.
MARIUCCI L., *Un buon accordo finalmente!*, in *www.cgil.it*.
MARRADI A., *La tipologia da Aristotele alle scienze umane moderne*, in *Nomadas*, I, 2008, 1.
MARTINELLI P., *Contratto aziendale con la commissione interna e contratto collettivo di diritto comune*, in *Dir. lav.*, 1969, I, 50.
MARTINO A.A., SOCCI NATALI F. (a cura di), *Analisi automatica dei testi giuridici. Logica, Informatica, Diritto*, Giuffrè, Milano, 1988.
MARTONE M., *Governo dell'economia e azione sindacale*, in F. GALGANO (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, XLII, Cedam, Padova, 2006, 269.
MARTONE M., *La riforma delle relazioni industriali alla prova della competizione sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 307.
MASERA L., *Concorso di norme e concorso di reati*, in S. CASSESE (diretto da) *Dizionario di diritto pubblico*, II, Giuffrè, Milano, 2006, 1159.
MASSAGLI E., TIRABOSCHI M., *Pomigliano d'Arco, un accordo che fa discutere. Farà anche scuola?*, in *www.Adapt.it*, 21 giugno 2010.
MASSAGLI E., TOMASSETTI P. (a cura di), *Rappresentanza: prime valutazioni dell'accordo Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 31 maggio 2013*, in *www.bolladapt.it*, 6 giugno 2013.
MASTINU E.M., *I contenuti obbligatori intersindacali nella teoria giuridica del contratto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2002.
MASTINU E.M., *La regolamentazione contrattuale del contratto collettivo. Vecchi problemi e nuove tendenze*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 388.
MATTAROLO M.G., *I tempi di lavoro*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012, 604.

MAZZAMUTO S., *Evoluzione della contrattazione collettiva*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Jovene, Napoli, 1979, 128.
MAZZARELLA F., *Riflessioni sulle radici storiche del principio di ragionevolezza*, in *Riv. storia dir. it.*, LXXVI, 2003, 93.
MAZZARELLI B., *La disciplina transitoria dei rapporti di lavoro*, Jandi Sapi, Roma, 1959.
MAZZARESE T., *Alcune osservazioni su logica e norme*, in *Mat. stor. cult. giur.*, 1986, 2, 495.
MAZZARESE T., *"Antinomia"*, in *Dig. Disc. Priv.*, IV, Sez. civ., I, Torino, 1987.
MAZZARESE T., *Logica deontica e linguaggio giuridico*, Cedam, Padova, 1989.
MAZZARESE T., *Metanorme. Rilievi su un concetto scomodo della teoria del diritto*, in P. COMANDUCCI, R. GUASTINI (a cura di), *Struttura e dinamica dei sistemi giuridici*, Giappichelli, Torino, 1996, 125.
MAZZONI G., *Teoria dei limiti di applicabilità dei contratti collettivi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1939.
MAZZONI G., *Rapporti collettivi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967.
MAZZOTTA O., *Contratti collettivi di diverso livello e principio di uniformità*, in *Foro it.*, 1982, I, 224.
MAZZOTTA O., *"Apocalittici" e "integrati" alle prese con l'art. 8 della legge n. 148 del 2011: il problema della disponibilità del tipo*, in *Lav. dir.*, 2012, 1, 19.
MELCHIORRI A., *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale nel testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in AA.VV., *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il TU della rappresentanza*, *www./csdle.lex.unict.it/biblioteca-20-maggio/collective-volumes/05-esigibilita-sciopero-e-rispetto-del-contratto-collettivo*.
MENGONI L., *Limiti giuridici al diritto di sciopero*, in *Riv. dir. lav.*, 1949, I, 246.
MENGONI L., *Sulla natura della responsabilità precontrattuale*, in *Riv. dir. comm.*, 1956, II, 360.
MENGONI L., *I diritti e le funzioni dei sindacati e dei rappresentanti sindacali nell'impresa*, in *Jus*, 1974, 238.
MENGONI L., *Legge e autonomia collettiva*, in *Mass. giur. lav.*, 1980, 692.
MENGONI L., *I poteri dell'imprenditore*, ora in *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 1985, 398.
MENGONI L., *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Angeli, Milano, 1976, 44 ora in *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 1985, 263.
MENGONI L., *Spunti per una teoria delle clausole generali*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1986, 10.
MESSINA G., *I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in *Riv. dir. comm.*, 1905, 498.
MEZZACAPO D., *L'esigibilità del contratto collettivo alla luce del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in AA.VV., *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il TU della rappresentanza*, *www./csdle.lex.unict.it/biblioteca-20-maggio/collective-volumes/05-esigibilita-sciopero-e-rispetto-del-contratto-collettivo*.

MEZZANOTTE M., *Reviviscenza delle norme e principio di completezza dell'ordinamento*, in *Rassegna parlamentare: rivista mensile di studi costituzionali e di documentazione legislativa*, 2006, 3, 685.
MISCIONE M., *Il problema del contratto collettivo: il dissenso*, in *Giur. it.*, 1987, III, 4.
MISCIONE M., *Il contratto collettivo dopo l'accordo di Pomigliano d'Arco*, in *Lav. giur.*, 2010, 859.
MISCIONE M., *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'accordo interconfederale 28 giugno 2011*, in *Lav. giur.*, 2011, 655.
MISCIONE M., *I sindacati nella crisi*, in *Dir. prat. lav.*, 2014, 21, 1251.
MODUGNO F., *Norma singolare*, in *Enc. dir.*, XXVIII, Giuffrè, Milano, 1978, 514.
MODUGNO F., voce *Ordinamento giuridico (dottrine generali)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1980, vol. XXX, 680.
MODUGNO F., *Legge, ordinamento giuridico, pluralità di ordinamenti. Saggi di teoria generale del diritto*, Giuffrè, Milano, 1985.
MODUGNO F., *Appunti per una teoria generale del diritto. La teoria del diritto oggettivo*, Giappichelli, Torino, 1988.
MONTEROSSI L., *Le prime ipotesi applicative della clausola 7 dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e dell'art. 8 della legge n. 148/2001*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 219.
MONTUSCHI L., TIRABOSCHI M., TREU T., *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Giuffrè, Milano, 2003.
MORO A., *Unità e pluralità di reati*, Cedam, Padova, 1959, 45.
MORONE A., *Contrattazione di secondo livello e retribuzione incentivante*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 291.
MUSCATIELLO V.B., *Pluralità e unità di reati. Per una microfisica del molteplice*, Cedam, Padova, 2002, 440.

NAPOLI M., *Potere sindacale e diritti individuali nella gestione dei processi di riorganizzazione dell'impresa*, in *Pol. dir.*, 1983, 27.
NAPOLI M. (a cura di), *L'INTERSIND dall'interno. Le relazioni sull'attività della Delegazione per la Lombardia (1959-1996)*, Vita e Pensiero, Milano, 2001.
NAPOLI M., *Le fonti di diritto del lavoro e il principio di sussidiarietà*, in Aa.Vv., *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Atti delle giornate di studio Aidlass, Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2002, 85.
NAPOLI M. (a cura di), *L'orario di lavoro tra l'ordinamento interno e disciplina comunitaria (d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66), Commentario*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2004.
NAPOLI M. (a cura di), *Globalizzazione e rapporti di lavoro*, Vita e Pensiero, Milano, 2006.
NAPOLI M., *Interrogativi sull'inderogabilità*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, I, 157.
NAPOLI M., *Il sindacato*, Vita e Pensiero, Milano, 2009.
NAPOLI M., *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese tra le parti sociali*, in Jus, 2009, 3, 443.
NAPOLI M., *Lavoro, diritti, valori (2006-2009)*, Giappichelli, Torino, 2010, 139.

NAPOLI M., *Contrattazione collettiva e solidarietà*, in AA.VV., *Il lavoratore tra diritti della persona e doveri di solidarietà*, a cura di R. Pessi, A. Vallebona, Cedam, Padova, 2011, 200.
NAPOLI M., *Osservazioni sul sostegno legislativo alla contrattazione aziendale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 3, 470.
NAPOLI M., *Prefazione. Tendenze nelle fonti del Diritto*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI, A. OCCHINO (a cura di), *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Vita e Pensiero, Milano, 2012, 5.
NAPOLI M., voce *Sindacato*, in *Dig. Disc. Priv.*, XVI, 509.
NAPOLI M., FERRANTE V., CORTI M., OCCHINO A. (a cura di), *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Vita e Pensiero, Milano, 2012.
NAPPI A., *Specialità per specificazione e specialità per aggiunta nella successione di norme penali*, in *Dir. pen. e proc.*, 2004, 9, 1061.
NATOLI U., *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, I, *Introduzione*, Giuffrè, Milano, 1955, 71.
NATOLI U., *Conflitto di diritti*, in *Noviss. Dig. It.*, IV, Torino, 1957, 73.
NEGRELLI S., TREU T., *L'integrazione europea come fattore di stabilità delle relazioni industriali italiane*, in *Riv. it. dir. lav*, 1994, 29.
NEPPI MODONA G., *Manifestazioni e radunata sediziosa: concorso di reati o concorso apparente di norme?*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1963, 873.
NEPPI MODONA G., *Sulla posizione della "violenza" e della "minaccia" nella struttura delle fattispecie criminose*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1964, 522.
NEPPI MODONA G., *Inscindibilità del reato complesso e* ne bis in *idem sostanziale*, in *Riv. it. dir. proc. pen*., 1966, 200.
NICOLINI U., *I giuristi postglossatori e la fortuna della glossa in Italia (redazione ampliata e corredata di note)*, in AA.VV., *Atti del Convegno internazionale di studi accursiani*, Bologna, 21-26 ottobre 1963, 801.
NOGLER L., *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Cedam, Padova, 1997.
NOVARA G., *Il contratto collettivo aziendale*, Giuffrè, Milano, 1965.
NOVELLA M., *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009.
NUNIN R., *La classificazione dei lavoratori in categorie e l'inquadramento unico*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2014, vol. II, 511.
NUNIN R., Game over *o rilancio? La contrattazione della flessibilità dopo il* Jobs Act, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, 374.

O'DONNELL J.R., The Syncategoremata of William Sherwood, in *Medieval Studies* III, 1941, 46.
OCCHINO A., *L'aspettativa di diritto nei rapporti di lavoro e previdenziali*, Giappichelli, Torino, 2004.

Occhino A., *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto legge n. 138 del 2011: nuove soluzioni al conflitto tra fonti*, in M. Napoli, V. Ferrante, M. Corti, A. Occhino, *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge n. 148*, Vita e Pensiero, Milano, 2012, 61.
Olivelli F., *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Giuffrè, Milano, 2016, 79.
Olivieri A., *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2018, 4, 983.
Orioli A., *Un segnale di riscossa*, in *Il Sole 24 ore*, 22 novembre 2012.
Orlandini G., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: molti dubbi e poche certezze*, in M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, *ibidem*, 451.
Orsi Battaglini A., *Gli accordi sindacali nel pubblico impiego*, Giuffrè, Milano, 1982.

Pace D., *Procedure d'accertamento dell'inadempimento e sistemi di amministrazione contrattuale negli Accordi del 2009 e nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in Aa.Vv., *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il Testo unico sulla rappresentanza*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2016, n. 5, 47.
Pagliaro A., *Relazioni logiche ed apprezzamenti di valore nel concorso di norme penali*, in *L'indice penale*, 1976, 2, 217.
Pandolfo A., *L'accordo quadro sugli assetti della contrattazione collettiva: una regolamentazione* in fieri, in *Mass. giur. lav.*, 2009, 4, 210.
Panzarani R., *Questioni interpretative tra giurisprudenza "teorica" e "pratica"*, in Aa.Vv., *Nuovi contributi per l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, a cura di M. Flammia, Bancaria Editrice, Roma, 2000, 27.
Papa M., *La vendita di prodotti con marchi contraffatti: spunti sui rapporti tra ricettazione e norme disciplinanti la circolazione di "cose illecite"*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1985, 715.
Papa M., *Le qualificazioni giuridiche multiple nel diritto penale. Contributo allo studio del concorso apparente di norme*, Giappichelli, Torino, 1997.
Papa M., *Concorso di norme. Questioni e prospettive di fondo*, in *Trattato di diritto penale*, diretto da A. Cadoppi, S. Canestrari, A. Manna, M. Papa, *Parte generale*, II, Utet, Torino, 2015, 937-954.
Papa V., *Autonomia ed eteronomia nella regolazione del sistema contrattuale "al plurale"*, in *Lav. dir.*, 2014, 91.
Papa V., *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2017, 21.
Papadimitriou C., *Le recenti trasformazioni del diritto del lavoro in Grecia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 389.
Papaleoni M., *La responsabilità sindacale nei confronti delle associazioni dello stesso tipo per inadempimento agli obblighi derivanti da un contratto collettivo plurilaterale*, in *Il contratto di lavoro*, Atti del Terzo Congresso

Nazionale di Diritto del Lavoro, Pescara-Teramo 1-4 giugno 1967, Giuffrè, Milano, 1968, 341.
Passalacqua P., *Autonomia collettiva e mercato del lavoro. La contrattazione gestionale e di rinvio*, Giappichelli, Torino, 2005, 117.
Passalacqua P., *Il modello del sindacato comparativamente più rappresentativo nell'evoluzione delle relazioni sindacali*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 378.
Passalacqua P., *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art. 51 del d.lgs. 81 del 2015*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, 2, 275.
Patané V., *Concorso apparente di norme, criteri selettivi. La legge 24 novembre 1981, n. 689 e il suo art. 9 per le sanzioni amministrative ed i reati*, in *Giust. pen.*, I, 1982, 206.
Pendolino G., *Esperimenti di* flexicurity *nell'autonomia collettiva: prime riflessioni sul contratto di sostegno all'occupazione del nuovo CCNL Terziario*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 507.
Pera G., *Fondamento ed efficacia del contratto collettivo di diritto comune*, in *Scritti in onore di Piero Calamandrei*, Cedam, Padova, 1958, V, 146.
Pera G., voce *Libertà sindacale (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, XXIV, 1974, 523.
Pera G., *Sull'avvenire della contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1974.
Pera G., *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello* (Atti delle Giornate di studio di Arezzo 15-16 maggio 1981), Giuffrè, Milano, 1982, 76.
Pera G., *Il Trentanovismo è nelle cose*, in *Pol. dir.*, 1985, 503.
Pera G., *La disdetta dell'accordo interconfederale sulla scala mobile*, in V. Panuccio (a cura di) *Studi in memoria di Domenico Napolitano*, Giuffrè, Milano, 1986, 421.
Pera G., *Sulla disponibilità sindacale dei diritti individuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, 92.
Pera G., *Libertà sindacale (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, vol. XXIV, 1.
Perone G., *L'accordo sul costo del lavoro: problemi e prospettive*, in *Dir. lav*., 1983, I, 91.
Perone G., *Diritto sindacale tra essere e dover essere*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 7.
Perone G.C., *Globalizzazione e diritto del lavoro: sfide e possibili risposte*, in *Dir. lav.*, 2001, I, 389.
Persiani M., *I soggetti del contratto collettivo con efficacia generale*, in *Dir. lav.*, 1958, I, 97.
Persiani M., *Carattere antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale del lavoro*, in *Pol. dir*., 1971, 543 e ss.
Persiani M., *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, Milano, 1972.
Persiani M., *Legge, giudice e contratto collettivo*, in *Dir. lav*., 1977, I, 13.
Persiani M., *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neo-corporata*, in *Dir. lav.*, 1984, I, 4.
Persiani M., *Autoregolamentazione dello sciopero ed efficacia del contratto* collettivo, in *Dir. lav.*, 1989, I, 6.

PERSIANI M. (a cura di), *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (l. 23 luglio 1991, n. 223)*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1994, 884.

PERSIANI M., *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 1.

PERSIANI M., *Ancora sull'autonomia privata collettiva*, in *Arg. dir. lav.*, 2008, 759.

PERSIANI M., *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 3, 451.

PERSIANI M., *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 8.

PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2010.

PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011.

PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, t. IV, vol. 2, Cedam, Padova, 2012.

PERULLI A., *I rinvii all'autonomia collettiva: mercato del lavoro e trasferimento di azienda*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 547.

PERULLI A., *Il Protocollo Scotti e il c.d. blocco della contrattazione aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, 163.

PERULLI A., *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam, Padova, 1999.

PERULLI A., *La contrattazione collettiva di prossimità: teoria, comparazione e prassi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, 943.

PERULLI A., *La prassi applicativa dell'art. 8del D.L. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011*, in F. FIORILLO, A. PERULLI, *Il nuovo diritto del lavoro*, vol. III, *Le relazioni industriali*, Giappichelli, Torino, 2014, 169.

PERULLI A., SPEZIALE V., *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, in *W.P. C.S.D.L.E.* 2011, n. 132, 1.

PERULLI A., SPEZIALE V., *La contrattazione di prossimità e l'aziendalizzazione delle relazioni industriali*, in L. FIORILLO, A. PERULLI, *Il nuovo diritto del lavoro*, vol. III, *Le relazioni industriali*, Giappichelli, Torino, 2014, 107.

PESCATORE V., *Reviviscenza: vicende di obbligazioni e garanzie*, Giuffrè, Milano, 2013, 66.

PESCHIERA F. (a cura di), *Sindacato industria e Stato negli anni del centrismo, Storia delle relazioni sindacali in Italia dal 1948 al 1958*, in *Quaderni di storia diretti da Giovanni Spadolini*, vol. II, Firenze, 1979, 128.

PESSI R., *Ancora sui nuovi orientamenti di democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1973, 136.

PESSI R., *Autonomia collettiva e governo del conflitto*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1988.

PESSI R., *Le regole della rappresentanza sindacale in azienda dopo i referendum*, in *Dir. lav.*, 1995, 435.

PESSI R., *Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, 2, 327.
PESSI R., *La contrattazione in deroga il «caso» Pomigliano*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1119.
PESSI R., *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva. Sull'art. 8 della manovra* bis, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, 538.
PESSI R., *Ancora sull'articolo 8 della seconda manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 57.
PESSI R., *La democrazia sindacale tra legge ed autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 2, 368.
PIACENZA S., *Rilievo e proposte sui rapporti tra concorso di reati e concorso di norme*, in *Giust. pen.*, 1947, II, 129.
PICCININI I., voce *Equità, IV) Diritto del lavoro*, in *Enc. giur.*, Istituto della Enciclopedia Italiana, Roma, 1989, XII, 2.
PICCININI I., *Equità e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1997, 1.
PICCININO R., *Concorso di norme e rapporto di specialità nell'ambito della legislazione alimentare*, in *Giust. pen.*, II, 1984, 521.
PICUNIO M.L., *Perduranti problematiche relative agli accordi di prossimità* ex *art. 8*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 274.
PIGLIALARMI G., *L'art. 8 dopo la sentenza della Corte Costituzionale: una prima lettura*, in *Bollettino Adapt* 3 aprile 2023, n. 13.
PINELLI C., *Dal protocollo di intesa del 31 maggio 2013 alla rilettura dell'art. 39 cost.*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 143.
PINO G., *Coerenza e verità nell'argomentazione giuridica. Alcune riflessioni*, in *Riv. int. fil. dir.*, 1998, 102.
PINO G., *Diritti e interpretazione. Il ragionamento giuridico nello Stato costituzionale*, Il Mulino, Bologna, 2010.
PISANI C., *L'oggetto e il luogo della prestazione*, in A. VALLEBONA (a cura di), *I contratti di lavoro*, in P. RESCIGNO, E. GABRIELLI (diretto da), *Trattato dei contratti*, Utet, Torino, 2009, 425.
PISANI C., *Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 22.
PISANI C., *Le tecniche di tutela nell'età della giurisdizione*, in *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Atti delle Giornate di Studio Aidlass, Torino 16-17 maggio 2022, La Tribuna, Piacenza, 2023.
PIZZOFERRATO A., *Il contratto collettivo di secondo livello come espressione di una cultura cooperativa e partecipativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 453.
PIZZOFERRATO A., *I rapporti tra legge e contratto collettivo*, in *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. CARINCI, I, *Le fonti. Diritto sindacale*, a cura di C. ZOLI, Utet, Torino, 2007, 419.
PIZZOFERRATO A., *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, in *www.aidlass.it*, Relazione al Congresso dell'Associazione Italiana di Diritto del lavoro e della Sicurezza Sociale Aidlass, Foggia 28-30 maggio 2015, 22.
PIZZOFERRATO A., *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 411.

PIZZOFERRATO A., *L'accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo?*, in *https://lavoce.info/archives/25537/laccordo-separato-del-22-gennaio-2009-quali-ulteriori-prove-di-dialogo/*.

PIZZORUSSO A., *Delle fonti del diritto*, Zanichelli, Bologna, 1977.

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

PONTE F., *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.

PRATO G., *Sulle premesse economiche del contratto. Collettivo di lavoro. Appunti critici*, Fratelli Bocca, Torino, 1916.

PRESTIPINO G., *Il nuovo ruolo delle Sezioni Unite*, in G. IANNIRUBERTO, U. MORCAVALLO (a cura di), *Il nuovo giudizio di cassazione*, Giuffrè, Milano 2007, 60.

PRETEROTI A., *Contratto collettivo*, in F. CARINGELLA, *Dizionario di diritto amministrativo*, Dike Giuridica Editrice, 2008, 127.

PRETEROTI A., *L'efficacia del contratto aziendale dopo l'art. 8 D.L. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011*, in *Giur. it.*, 2012, 2454.

PRETEROTI A., *La violazione dei limiti quantitativi tra sanzione amministrativa e conversione del contratto*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), Jobs Act *e contratto a tempo determinato. Atto I*, Giappichelli, Torino, 2014, 63.

PRETEROTI A., *I soggetti e i rapporti sindacali*, in G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet Giuridica, Torino, 2017, 1883.

PROIA G., *Ancora alcune considerazioni in ordine alla distinzione tra contratto collettivo aziendale e contratto plurisoggettivo*, in *Mass. giur. lav.*, 1994, 496.

PROIA G., *Questioni sulla contrattazione collettiva, legittimazione, efficacia, dissenso*, Giuffrè, Milano, 1994.

PROIA G., *Il contratto collettivo comune di lavoro dopo Mirafiori*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 208.

PROIA G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di Diritto del lavoro* diretto da M. Persiani e F. Carinci, Cedam, Padova, 2014.

PROIA G., *Ancora sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 1, 3.

PROIA G., *Dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 d.l. n. 138/2011*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit., 102.

PROIA G., *Il diritto del lavoro e le relazioni industriali: cosa cambia dopo Mirafiori*, in *www.cuorecritica.it*.

PROSDOCIMI S., *Contributo alla teoria del concorso formale di reati*, Cedam, Padova, 1984.

PROSPERETTI G., *Le transazioni collettive*, Ed. la Sapienza, Roma, 1984.

PROSPERETTI G., *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, F. Angeli, Milano, 1989.

PROSPERETTI G., *Intervento*, in *Rapporti tra contratti di diverso livello*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Foggia-Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001, Milano.

PROSPERETTI G., *Il Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013: come suggerire al legislatore l'applicazione dell'art. 39 Cost.*, in *Mass. giur. lav.*, 2013, 438.
PROSPERETTI G., *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Utet Giuridica, Torino, 2014.
PROSPERETTI G., *Il problema della rappresentatività sindacale*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, 2, 257.
PROSPERETTI U., *La libertà sindacale*, in G. MAZZONI, L. RIVA SANSEVERINO, *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1971, 21.
PROSPERETTI U., voce *Libertà sindacale (premesse generali)*, in *Enc. dir.*, XXIV, Giuffrè, Milano, 1974, 497.
PUGLIATTI S., voce *Abrogazione. Teoria generale e abrogazione degli atti normativi*, in *Enc. dir.*, Milano, 1958, 141.
PUNZO M., *Il principio della specialità nella teoria e nelle sue pratiche applicazioni. Studi in onore di Francesco Antolisei*, III, Giuffrè, Milano, 1965, 15.
PUTATURO DONATI F.M., *Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, 335.

RAMACCI F. (a cura di), *Le falsità documentali*, Cedam, Padova, 2001.
RANIERI M. (a cura di), *Le fonti del diritto tra ordinamento sovranazionale e ordinamento interno*, Giappichelli, Torino, 2015, 70.
RATTI L., *Le pedine e la scacchiera: limiti sopranazionali all'efficacia derogatoria della contrattazione collettiva di prossimità*, in *www.convegnovenezia.wordpress.com,* 4.
RATTI L., *Limiti sovranazionali all'efficacia derogatoria della contrattazione collettiva di prossimità*, in *Lav. dir.*, 2014, 1, 123.
RAZZOLINI O., *Limiti al potere derogatorio degli accordi collettivi nel cd. "lavoro non standard" e controllo giudiziale nell'esperienza comparata*, in *www.convegnovenezia.wordpress.com.*
REGLA AGUILÓ J., *Fonti del diritto, atti di promulgazione e atti di abrogazione*, in P. COMANDUCCI, R. GUASTINI (a cura di), *Struttura e dinamica dei sistemi giuridici*, Giappichelli, Torino, 1996, 163.
RESCIGNO G.U., voce *Deroga (in materia legislativa)*, in *Enc. dir.*, XII, Milano, 1964, 303.
RESCIGNO G.U., *Gerarchia e competenza, tra atti normativi, tra norme*, in *Dir. pubbl.*, 2010, 1-2, 1.
RESCIGNO P., GABRIELLI E. (diretto da), *Trattato dei contratti*, Utet, Torino, 2009.
RESTELLI R., *Esiste davvero una «gerarchia naturale» tra le fonti collettive?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 489.
RICCI M., *La struttura organizzativa del movimento sindacale. Dalle origini al 1949*, Franco Angeli, Milano, 1986.
RICCI M., *Il ruolo dell'Intersind nel sistema italiano di relazioni industriali: alcune osservazioni*, in *Riv. giur. lav.*, 1990, I, 289.
RICCI M., *Il protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, 286.
RICCI M., *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, Cacucci, Bari, 1999.
RICCI M., *L'autonomia collettiva e individuale dopo la revisione legislativa del*

mercato del lavoro, in D. Garofalo, M. Ricci (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006, 225.
Ricci M., *L'Accordo Quadro e l'Accordo Interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, 353.
Ricci M., *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: un'inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, I, 43.
Ricci M., *L'accordo interconfederale del 9 marzo 2018: una svolta dagli esiti incerti*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 6, 1392.
Ricci M., *Aspettando* Godot*: la legge sulla rappresentatività sindacale e sulla contrattazione collettiva*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 3, 1.
Ricci M., *Dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 d.l. n. 138/2011*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit., 83.
Ricci M., *Le nuove regole sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale. Alcune note a margine del Testo Unico 10 gennaio 2014*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, cit., 364.
Riva Sanseverino L., *Associazione sindacale*, in *Noviss. Dig.*, vol. I, 1971, 1442.
Riva Sanseverino L. (a cura di), *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1971.
Riva Sanseverino L., *Diritto sindacale*, Utet, Torino, 1976.
Rivello P.P., *Sub art. 649*, in *Commento al nuovo codice di procedura penale*, coordinato da M. Chiavario, VI, Utet, Torino, 1991, 420.
Roccella M., *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1995, 263.
Roccella M., *Le regole per la rappresentanza sindacale*, Ediesse, 2010, 255 e ss.
Roccella M., *Dalla scala mobile a Pomigliano: i sindacati servono ancora?*, in *Lav. dir.*, 2011, 239.
Rodotà S., *Intervista su* privacy *e libertà*, Laterza, Bari, 2005.
Romagnoli U., *Il contratto collettivo d'impresa*, Giuffrè, Milano, 1963.
Romagnoli U., *Sviluppi recenti della contrattazione aziendale: i delegati*, in *Riv. trim. dir. prov. civ.*, 1970, 614.
Romagnoli U., *Limiti della contrattazione collettiva articolata: soggetti ed oggetto*, in Aa. Vv., *La contrattazione collettiva articolata*, Giuffrè, Milano, 1971, 105.
Romagnoli U., *Per una rilettura dell'art. 2086 cod. civ.*, in *Riv. trim. priv., sez. comm.*, 1987, I, 1048.
Romagnoli U., *«Collettivo» e «individuale» nel diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 2008, 207.
Romagnoli U., *La deriva del diritto del lavoro (Perché il presente obbliga a fare i conti col passato)*, in G. Alpa, V. Roppo (a cura di), *La vocazione civile del giurista. Saggi dedicati a Stefano Rodotà*, Laterza, Bari, 2013.
Romagnoli U., *Dalla cancellazione dell'art. 8 alla ricostruzione del lavoro*, in *www.dirittisocialiecittadinanza.org*, sezione *Documenti*.
Romagnoli U., *L'ambiguo compromesso del 28 giugno 2011,* in *www.eguaglianzae libertà.it*.

ROMANO S., *Principi di diritto amministrativo*, Società Editrice Libraria, Milano, 1912.
ROMEI P., *Qualche spunto di riflessione sull'art. 8 della nuova manovra di agosto*, in *www.nelmerito.com*, 16 settembre 2011.
ROMEI R., *L'autonomia collettiva nella dottrina giuslavoristica: rileggendo Gaetano Vardaro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind*., 2011, 181.
ROMEI R., *Somministrazione a tempo indeterminato e dintorni: le tendenze creative della giurisprudenza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, 70.
ROMEI R., *La somministrazione di lavoro dopo le recenti riforme*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 992.
ROMEO C., *Luci e ombre sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Lav. dir.* 2011, 879.
ROMEO C., *Riflessioni sulla contrattazione di prossimità e dintorni*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 12, 868.
ROMEO C., *Il processo di "aziendalizzazione" della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2014, 1, 500.
ROMEO C., *Il declino dell'inderogabilità: la rinegoziazione dei contratti di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, 6, 1409.
RORDORF R., Stare decisis*: osservazioni sul valore del precedente giudiziario nell'ordinamento italiano*, in *Foro it*., 2006, V, 279.
ROSS A., *On Law and Justice*, Stevens & Sons, London, 1958.
ROTA PORTA A., *Sette punti dell'intesa da tradurre in pratica*, in *Il Sole 24 Ore*, 26 novembre 2012.
RUBINO D., *La fattispecie e gli effetti giuridici preliminari*, Giuffrè, Milano, 1939.
RUIZ SANZ M., *La construcción coherente del Derecho*, Dykinson, Madrid, 2009.
RUSCIANO M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Eges, Torino, 1984.
RUSCIANO M., *Contratto collettivo ed autonomia sindacale*, Utet, Torino, 2003.
RUSCIANO M., *Tecnica e politica nella funzione del contratto collettivo*, in *Dir. lav. merc.*, 2009, 3, 553.
RUSCIANO M., *L'art. 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà*, 8 settembre 2011.
RUSCIANO M., *Autonomia collettiva e Costituzione (appunti per il dibattito)*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità*. Liber amicorum, vol. II, Giappichelli, Torino, 2018, 1329.
RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), Jobs Act *e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2014, 3.
RUSCIANO M., ZOLI C., ZOPPOLI L. (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Esi, Napoli, 2006.
RUSCIANO S., *Nomofilachia e ricorso in cassazione*, Giappichelli, Torino, 2013.

SALIMBENI M.T., *Sub art. 4*, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2013, 724.
SANTAGATA DE CASTRO R., *La contrattazione collettiva in Germania: tecniche di decentramento e vincoli costituzionali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2005, 637.

SANTAMBROGIO M. (a cura di), *Introduzione alla filosofia analitica del linguaggio*, Laterza, Bari, 1992.
SANTINI G., *Articolo 8, dà più forza alla contrattazione*, in *Il diario del lavoro*, 19 settembre 2011, in *www.ildiariodellavoro.it*, sezione *Opinioni*.
SANTINI F., *Rappresentanze sindacali unitarie: struttura e funzioni*, Giappichelli, Torino, 2012.
SANTONI F., *Dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 d.l. n. 138/2011*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 116.
SANTONI F., TINCANI C. (a cura di), *Organizzazione del lavoro nel settore dei trasporti tra generalità e specialità. Il contratto di logistica*, Atti del Convegno Verona, 20-21 ottobre 2023, Giappichelli, Torino, 2024.
SANTORO PASSARELLI F., *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in *Dir. e giust*., 1950, 299.
SANTORO PASSARELLI F., *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Dir. economia*, 1957, 245.
SANTORO PASSARELLI F., voce *Autonomia* collettiva, in *Enc. dir.*, IV, Milano, 1959, 369.
SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, 177.
SANTORO PASSARELLI F., *Inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Saggi di diritto civile*, I, Jovene, Napoli, 1961, 217.
SANTORO PASSARELLI F., *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, 247.
SANTORO PASSARELLI F., *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, vol. I.
SANTORO PASSARELLI F., *L'organizzazione professionale*, in *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1965, 29.
SANTORO PASSARELLI F., *La disciplina transitoria dei rapporti di lavoro*, Ed. Ricerche, Roma, 1965.
SANTORO PASSARELLI F., *Pax, pactum, pacta sunt servanda*, in *Mass. giur. lav.*, 1972, 374.
SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1980, 51.
SANTORO PASSARELLI G., *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1980, 617.
SANTORO PASSARELLI G., *La nuova disciplina delle rappresentanze sindacali aziendali dopo il referendum*, in *Arg. dir. lav.*, 1996, 1.
SANTORO PASSARELLI G., *Funzione paralegislativa, collegamento negoziale, dimensione territoriale: spunti per l'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune*, in AA.VV., *L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, a cura di M. Flammia, Bancaria Editrice, Roma, 1999, 136.
SANTORO PASSARELLI G., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 487.

SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Rappresentanza sindacale e contratto collettivo*, Jovene, Napoli, 2010.
SANTORO PASSARELLI G., *Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con modifiche l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, n. 6, 1224.
SANTORO PASSARELLI G., *Dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del decreto-legge n. 138 del 2011*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 155.
SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, Milano, 2014.
SANTORO PASSARELLI G., *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, 78.
SANTORO PASSARELLI G., *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet Giuridica, Torino, 2017.
SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, VIII, Utet Giuridica, Torino, 2020.
SANTORO PASSARELLI G., *La rappresentatività sindacale dallo Statuto dei lavoratori ai giorni nostri*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, 2, 1.
SANTUCCI R., *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.
SANTUCCI R., ZOPPOLI L. (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004.
SAPELLI G. (a cura di), *Impresa e sindacato. Storia dell'Intersind*, Il Mulino, Bologna, 1996.
SARTORI A., *L'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018: un preludio alla legge sindacale?*, in *Jus*, 2018, 3, 365.
SCARPELLI E., *Il Testo unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 687.
SCARPELLI F., *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Giuffrè, Milano, 1993.
SCARPELLI F., *La libertà sindacale*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale, Il diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, I, Utet Giuridica, Torino, 2007, 63.
SCARPELLI F., *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, I, 3.
SCARPELLI F., *La norma Sacconi della manovra di agosto: non si sostiene così la contrattazione aziendale*, in *Nel Merito*, 9 settembre 2011, in *www.nelmerito.com*, sezione *Temi*, voce *Lavoro.*
SCARPELLI F., *Rappresentatività di contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2011, 127, 11.
SCARPELLI F., *Una nuova pagina nel sistema di relazioni industriali: l'accordo sulle regole della rappresentatività e della contrattazione*, in *Note informative*, Cgil Lombardia, 2011, n. 53.

SCARPELLI F., *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 3, 493.
SCARPELLI U., *Il cd. conflitto tra diritti personali di godimento e l'art. 1380 del codice civile*, in *Riv. trim. dir. proc.*, 1951, 951.
SCARPELLI U., *Il problema della definizione e il concetto di diritto*, Nuvoletti, Milano, 1955.
SCARPELLI U., *La meta-etica e la sua rilevanza etica*, in *Riv. fil.*, 1980, 319.
SCARPELLI U. (a cura di), *La teoria generale del diritto. Problemi e tendenze attuali. Studi dedicati a Norberto Bobbio*, Comunità, Milano, 1983.
SCARPELLI U., *Contributo alla semantica del linguaggio normativo*, Giuffrè, Milano, 1985.
SCARPELLI U., *Gli orizzonti della giustificazione*, in L. GIANFORMAGGIO, E. LECALDANO (a cura di), *Etica e diritto. Le vie della giustificazione razionale*, Laterza, Roma-Bari, 1986, 3.
SCARPONI S., *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva a livello aziendale o territoriale*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, I, 124.
SCARPONI S., *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 295, 2016.
SCIARABBA V., *Tra fonti e corti. Diritti e principi fondamentali in Europa: profili costituzionali e comparativi degli sviluppi sovranazionali*, Cedam, Padova, 2008.
SCIARRA S., *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti del Convegno AIDLASS del 15-16 maggio 1981, Giuffrè, Milano, 1982, 74.
SCIARRA S., *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Franco Angeli, Milano, 1985.
SCIARRA S., *Pars pro toto, totum pro parte: diritti individuale e interesse collettivo*, in *Lav. dir.*, 1987, 465.
SCIARRA S., *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei paesi dell'Unione Europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, IV, 447.
SCIARRA S., Automotive *e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2011, 345.
SCISCA R. (a cura di), *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Atti del convegno di Milano, 29 aprile 1983, Franco Angeli, Milano, 1983.
SCISCA R. (a cura di), *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Giuffrè, Milano, 1984.
SCOGNAMIGLIO R., *Diritto del lavoro. Parte generale*, Cacucci, Bari, 1980.
SCOGNAMIGLIO R., *Il pendolo tra centralismo e decentramento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 3, 293 e ss.
SCOGNAMIGLIO R., *La dimensione sindacale/collettiva del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, 490.
SCOLETTA M.M., *Ai confini della legalità. Riserva di legge, successione di norme penali e attori della legiferazione intertemporale*, Bononi Editore, Pavia, 2005.
SCOLETTA M.M., *Abrogazione dell'amministrazione controllata e* abolitio criminis*: chiaroscuri dalle Sezioni unite*, in *Dir. pen. e proc.*, 2010, 2, 177.

SEGHEZZI F., TIRABOSCHI M., *La non modernità del sindacato unico*, in *Bollettino Adapt*, 29 maggio 2015.
SERRANI L., *L'obbligo di trasparenza nella contrattazione collettiva di prossimità*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesistenza sociale. Primo commento al decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76*, Adapt University Press, 2013, 10, 169.
SIMI V., *I vecchi contratti collettivi e le loro successive modifiche*, in *Dir. lav.*, 1950, II, 380.
SIMI V., *Ancora sull'efficacia livellatrice del contratto collettivo?*, in *Riv. giur. lav.*, 1954, II, 4.
SIMI V., *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1967.
SIMI V., *Il contratto collettivo di lavoro*, Cedam, Padova, 1980.
SIMI V., *Collegamento tra contratti collettivi e art. 1362 cod. civ.*, in *Mass. giur. lav.*, 1981, 150.
SIMITIS S., *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, 97.
SINISCALCHI E., *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello e gli orientamenti della giurisprudenza*, in R. SCISCIA (a cura di), *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Giuffrè, Milano, 1984, 88.
SINISCALCO M., *Il concorso apparente di norme nell'ordinamento penale italiano*, Giuffrè, Milano, 1961.
SORRENTINO T., *Il reato complesso: aspetti problematici*, Giappichelli, Torino, 2006.
SPEZIALE V., *Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 365.
STOCCORO A., *Detassazione e decontribuzione sui salari*, in Bollettino ADAPT, *Annuario del lavoro 2012*, Modena, 2012, 42.
SUPIOT A., *La riforma del contratto collettivo in Francia. Riflessioni sulle trasformazioni del diritto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2005, 106.
SUPPIEJ G., *Funzione del contratto collettivo*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro* (diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni), I, Cedam, Padova, 1971, 224.
SUPPIEJ G., *Intervento*, in AA.VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle giornate di studio Aidlass, 1982, 107.

TACCONE C., *Controlli a distanza e nuove tecnologie informatiche*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 419.
TAGLIENTE A., *Contrattazione di prossimità: clausole derogatorie, limiti ed opponibilità. Problematiche contributive*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 2, 342.
TALAMANCA M., *Lo schema "genus-species" nelle sistematiche dei giuristi romani*, in *Colloquio italo-francese. La filosofia greca e il diritto romano*, Roma 14-17 aprile 1973, II, Accademia Nazionale dei Lincei, Roma, 1977.
TAMPIERI A., *Le linee fondamentali della contrattazione collettiva*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*, Cedam, Padova, 1994, 17.
TAMPIERI A., *Considerazioni sull'effettività dell'art. 8, co. 2* bis, *della legge n. 148/2011*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 5, 334.

TARELLO G., *Teorie e ideologie del diritto sindacale, L'esperienza italiana dopo la Costituzione*, Edizioni di Comunità, Milano, 1972.
TARELLO G. (a cura di), *Materiali per una storia della cultura giuridica*, III, 2, Il Mulino, Bologna, 1973, 269.
TARELLO G., *Storia della cultura giuridica moderna. Assolutismo e codificazione del diritto*, Il Mulino, Bologna, 1988.
TARELLO G., *L'interpretazione della legge*, Giuffrè, Milano, 1980.
TARUFFO M., *Precedente e giurisprudenza*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2007, 709.
TINCANI C., *La disciplina del rapporto di lavoro del personale di volo e il principio di specialità*, in *Variaz. temi dir. lav.*, 2017, 3, 755.
TIRABOSCHI M., *Accordi in deroga ex articolo 8 e loro conoscibilità. A proposito di un recente contratto aziendale di regolazione dei rider e di alcuni orientamenti della magistraturta*, in Bollettino ADAPT 1 febbraio 2012, 4.
TIRABOSCHI M., *L'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 79.
TIRABOSCHI M. (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesistenza sociale. Primo commento al decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76*, Adapt University Press, 2013, 10.
TIRABOSCHI M., *La legge sindacale: le ragioni del no*, in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione. Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Cost. n. 231/2013*, Adapt Labour Studies, ebook series, 2014, 20, 165.
TIRABOSCHI M., *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT *Labour studies*, *E-book*, 2015, n. 45, 23.
TISCINI R., *Giudizio di Cassazione*, in F.P. LUISO, R. VACCARELLA (a cura di), *Le impugnazioni civili*, Giappichelli, Torino, 2013, 426.
TOMASSETTI P., *Il decentramento contrattuale in Italia: primi profili ricostruttivi di una ricerca empirica*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 6, 1321.
TOMASSETTI P., *Art. 8 l. 148/2011 (Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità)*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2019, 2581.
TORSELLO L., *Democrazia e libertà endosindacale. Una riflessione alla luce di questioni nuove e dilemmi non risolti*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 184.
TOSI L., *Il principio di specialità: i rapporti tra procedimento penale e processo tributario*, in *Dialoghi riv. trim.*, 1991, 4, 195.
TOSI P., *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, 460.
TOSI P., *L'esito referendario e i suoi effetti sulle relazioni industriali in azienda*, in *Dir. rel. ind.*, 1996, I, 43.
TOSI P., *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema* collettivo, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1089.
TOSI P., *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1212.
TOSI P., *Lo Statuto dei lavoratori (40 anni dopo) tra garantismo e competitività*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 23.

TOSI P., *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 125.
TOSI P., *Gli assetti contrattuali tra tradizione e innovazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 3, I, 536.
TOSI P., *L'esclusione della Fiom dalle trattative per il rinnovo del Ccnl nel contesto dell'ordinamento sindacale di diritto comune*, in *Giur. it.*, 2013, 1604.
TOSI P., *Concorrenza, lavoro, diritti (aspetti collettivo-sindacali)*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, 137.
TREMOLADA M., *Concorso e conflitto tra regolamenti collettivi di lavoro*, Cedam, Padova, 1984.
TREMOLADA M., *Contrattazione di prossimità: gli organismi legittimati a concludere le specifiche intese*, in *Lav. giur.*, 2012, 1, 21.
TREMOLADA M., *La contrattazione in deroga. Problematica*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Wolters Kluwer, Milano, 2012, 303.
TREMOLADA M., *La risoluzione dei conflitti tra contratto nazionale e aziendale alla luce del decreto-legge n. 138 del 2011*, in AA.VV., *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, a cura di L. Calcaterra, vol. II, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018, 1035.
TREMOLADA M., TOPO A. (a cura di), *Le tutele del lavoro e le trasformazioni dell'impresa.* Liber amicorum *Carlo Cester*, Cacucci, Bari, 2019.
TREU T., *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Il Mulino, Bologna, 1971.
TREU T., *La Cisl degli anni '50 e le ideologie giuridiche dominanti*, in G. TARELLO (a cura di), *Materiali per una storia della cultura giuridica*, III, 2, Il Mulino, Bologna, 1973, 269.
TREU T., *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, F. Angeli, Milano, 1974.
TREU T., *Sub art. 35*, in *Commentario alla Costituzione* a cura di G. Branca, I, Bologna-Roma, 1979, 5.
TREU T., *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 251.
TREU T., *Regolazione del conflitto, relazioni industriali, ruolo dei protagonisti*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, XIII Congresso Aidlass tenutosi a Ferrara nelle giornate dell'11, 12 e 13 maggio 2000, Giuffrè, Milano, 2002.
TREU T., *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 2002.
TREU T., *Le regole delle relazioni industriali: test per l'autoriforma*, in *Quad. rass. sind.*, 2003, 38.
TREU T., *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav*, 2010, I, 637.
TREU T., *L'accordo del 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 3, 613.
TREU T., voce *Contrattazione collettiva*, in *Enc. dir. Annali*, Giuffrè, Milano, 2011, 241.
TREU T., *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 613.
TREU T., *Le deroghe contrattuali nel modello* tedesco, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 2, 328.
TREU T., *Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi*, Relazione AIDLASS, in Atti

delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'associazione sul tema "*La crisi e i fondamenti del diritto del lavoro*", Bologna, 16-17 maggio 2013, Giuffrè, Milano, 2014, 21.

TREU T., *In tema di* Jobs Act. *Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 179.

TREU T., *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016, 245.

TREU T., *Un segnale unitario che guarda al futuro*, in *Il Sole 24 ore*, 10 marzo 2018.

TROJANO P., *Indebito conseguimento di sovvenzioni assistenziali nei rapporti fra gli artt. 316-ter e 640-bis c.p.*, in *Cass. pen.*, 2007, 9, 3213.

TULLINI P., *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, *ibidem*, ora in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2008, 3, 119.

TURONE S., *Storia del sindacato in Italia (1943-1969)*, Laterza, Roma-Bari, 1974.

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

TURSI A., *"Codice dei lavori" e autonomia collettiva*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *Il codice dei contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016, 297.

TURSI A., *È davvero necessaria una "rivoluzione maggioritaria"?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 303.

TURSI A., *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 4, 958.

TUTTOBENE M., *Decontribuzione dei salari di produttività circa i termini per il deposito dei contratti di secondo livello. Valutazioni giuridiche e gestionali*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 815.

VALLEBONA A., *Il padre disconosce il cambiamento del figlio; critica alla tesi del prof. Giugni sulla parziale abrogazione referendaria dell'art. 19 Stat. Lav.*, in *Dir. lav.*, 1996, I, 153.

VALLEBONA A., D'ANDREA A., *Contratto collettivo*, in S. PATTI (a cura di), *Il Diritto Enciclopedia giuridica del Sole 24 Ore*, Il Sole 24 ore, Milano, 2007, IV, 268.

VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011.

VALLEBONA A., *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 9, 682.

VALLEBONA A., *Stato sociale e principio di responsabilità*, in *www.cuorecritica.it*, 15 settembre 2011.

VALLEBONA A., *Contrattazione in deroga*, in F. CARINCI (a cura di), *Contratto in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Ipsoa, Milano, 2012, 351.

VANNINI O., *Assorbimento e progressione criminosa nel nuovo codice penale*, in *Pensiero Giur. pen.*, 1931, 28.
VARDARO G., *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Jovene, Napoli, 1984.
VARDARO G., *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, F. Angeli, Milano, 1985.
VARDARO G., *Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi*, in *Lav. dir.*, 1987, 229 e ss.
VARDARO G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.
VARDARO G., *Ordinamento, ruolo del sindacato e dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova, 1981.
VARESI P.A. (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016, 245.
VENEZIANI B. (a cura di), *La contrattazione collettiva in Italia 1945-1977*, Cacucci, Bari, 1978.
VENEZIANI B., *Sub art. 4*, in *Lo Statuto dei lavoratori*, *Commentario* diretto da G. Giugni, Giuffrè, Milano, 1979, 127.
VENEZIANI B., *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.
VENEZIANI B., *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, Cacucci, Bari, 1992.
VENTURA L., *Le ristrutturazioni e i diritti individuali dei lavoratori: poteri di fatto e garanzie legali*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 3.
VICECONTE M., *Quale contratto collettivo va applicato al settore metalmeccanico? I giudici si pronunciano sulla antisindacalità del comportamento dei datori di lavoro*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2011, 406.
VIDIRI G., *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 109.
VIGLIANESI I., *Il sindacato negli anni del* miracolo, 1950-1961, Roma, s.d.
VISCOMI A., *Prime note sul Protocollo 31 maggio 2013*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 749.
VITALETTI M., *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, 353.
VOZA R., *Autonomia privata e norma inderogabile nella nuova disciplina del mutamento di mansioni*, in *WP C.S.D.L.E: "Massimo D'Antona".IT*, 2015, 262.
VOZA R., *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 728.
VOZA R., *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 336.
VOZA R., *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2007.
VOZA R., *L'inderogabilità come attributo genetico del diritto del lavoro. Un profilo storico*, in *Riv. giur. lav.*, 2006, I, 229.

ZAGREBELSKY V., *Il concorso apparente di norme e il reato complesso*, in *Giurisprudenza sistematica sul codice penale. Parte generale*, a cura di F. Bricola, V. Zagrebelsky, I, Utet, Torino, 1996, 219.

ZAMPINI G., *Contrattazione di prossimità e tutela dell'inquadramento*, in *Giur. it.*, 2019, 12, 2715.

ZANGARI G., *Legge, norma collettiva e contratto aziendale*, in *Dir. ec.*, 1958, 486.

ZANGARI G., *Contrattazione collettiva e "normalizzazione" sindacale*, in *Il diritto del lavoro*, 1961, I, 231.

ZANGARI G., *Il contratto collettivo cd. "articolato" come elemento strutturale terminale di una fattispecie negoziale complessa (e sua rilevanza costituzionale)*, in *Dir. ec.*, 1962, 1059.

ZANGARI G., *Il contenuto del contratto collettivo di lavoro*, in L. RIVA SANSEVERINO, G. MAZZONI (a cura di), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1971, 273.

ZARATTINI P., *Impegni programmatici da attuare a partire dai settori interessati ai rinnovi contrattuali*, in *www.adapt.it*.

ZILIO GRANDI G., *Struttura della contrattazione e sistema di rapporti collettivi. Il 1993: una sorta di "anno zero"?*, in *Studi economico-giuridici* della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Cagliari, Giappichelli, Torino, 1997.

ZILIO GRANDI G., *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 Raffele De Luca Tamajo*, II, Editoriale scientifica, Napoli, 2018, 1048.

ZILIO GRANDI G., TORSELLO L., *La contrattazione decentrata*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, VIII, Utet Giuridica, Torino, 2020, 2235.

ZILIO GRANDI G., TORSELLO L., voce *Contratto collettivo aziendale e territoriale*, in *Dig. Disc. Priv., Sez. Comm.*, IX, Utet, Torino, 2012, 93.

ZOLI C., *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, Padova, 1992.

ZOLI C., *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. rel. ind.*, 2004, 359.

ZOLI C., *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.

ZOLI C. (a cura di), *Le fonti del diritto sindacale, in Diritto del lavoro commentario diretto da F. Carinci*, Tomo I, Utet, Milano, 2007.

ZOLI C., *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema*, in M. PERSIANI (a cura di), vol. I, *Le fonti del diritto del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2010, 508.

ZOLI C., *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, L. MONTUSCHI, P. TULLINI, C. ZOLI, *Le fonti interne*, in *Trattato di diritto del lavoro*, I, *I principi del diritto del lavoro*, a cura di M. PERSIANI, Cedam, Padova, 2010, 494.

ZOLI C., *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Wolters Kluwer, 2012, 155.
ZOPPOLI A., *Il declino dell'inderogabilità?*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, 1, 53.
ZOPPOLI A., Jobs Act *e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collettiva?*, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), Jobs Act *e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". Collective Volumes*, 2014, 3, 36.
ZOPPOLI A., *Il contratto collettivo tra anomia ed effettività*, in M. ESPOSITO, L. GAETA, R. SANTUCCI, A. VISCOMI, A. ZOPPOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Istituzioni di diritto del lavoro e sindacale*, *Organizzazione e attività sindacale*, II, Giappichelli, Torino, 2015, 121.
ZOPPOLI A., *Sulle ragioni, oggi, di una regolazione a tutto tondo (del potere sindacale e) della contrattazione collettiva (in particolare, sulla proposta di legge di "Diritti lavori mercati")*, in AA.VV., *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, in *Riv. giur. lav.*, Ediesse, Roma, 2016, 151.
ZOPPOLI L., *Retribuzione, politiche dei redditi e tecniche regolative*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1996, 357.
ZOPPOLI L., *Legge, contratto collettivo e circuiti della rappresentanza nella riforma meritocratica del lavoro pubblico*, in *Le istituzioni del federalismo*, 2009, 663.
ZOPPOLI L., *Riforma della contrattazione collettiva o rilegificazione del lavoro pubblico?*, in *Risorse Umane nella pubblica amministrazione*, 2009, 79.
ZOPPOLI L., *Contratto, contrattualizzazione, contrattualismo: la marcia indietro del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 175.
ZOPPOLI L., *Pluralità di contratti collettivi, condotta antisindacale e trattamenti discriminatori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 708 s.
ZOPPOLI L., *Il caso "Fiat" e il sistema di relazioni industriali italiano: trasformazioni socio-culturali e politica del diritto*, in *Economia & Lavoro*, 2011, 5.
ZOPPOLI L., *Il pensiero di Mario Rusciano sul problema della rappresentanza sindacale (e qualche notarella di vita vissuta)*, in AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro: studi in onore: lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, contratto collettivo, diritto di sciopero*, Giappichelli, Torino, 2013.
ZOPPOLI L., *Impresa e relazioni industriali dopo la "guerra dei tre anni": verso una nuova legge sindacale?*, in *Dir. merc. lav.*, 2013, 581.
ZOPPOLI L., *Legge, contratto collettivo e autonomia individuale: linee per una riflessione sistematica vent'anni dopo la "privatizzazione"*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2013, 713.
ZOPPOLI L., *Contenuto del contratto, diritti del lavoratore e dinamiche organizzative*, in M. ESPOSITO, R. SANTUCCI, A. ZOPPOLI, L. ZOPPOLI, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014.
ZOPPOLI L., *Per una legge sindacale di stampo partecipativo*, in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione?*, Adapt University Press, Modena, 2014, 180.
ZOPPOLI L., *Una nuova Costituzione per il sistema sindacale italiano?*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale scientifica, Napoli, 2014, 31.

ZOPPOLI L., *La corte costituzionalizza finalmente la contrattazione collettiva nel lavoro pubblico. E la retribuzione?*, in *Dir. lav. merc.*, 2015, 377.
ZOPPOLI L., *Prospettive e proposte per nuove relazioni sindacali a livello territoriale*, in *Quaderni di rassegna sindacale. Lavori*, 2015.
ZOPPOLI L., *Sindacati e contrattazione collettiva: vecchi stereotipi o preziosi ingranaggi delle moderne democrazie?*, in *Lav. e dir.*, 2015.
ZOPPOLI L., *Le fonti dopo il Jobs Act*, in *Labor*, 2016, 2531.
ZOPPOLI L., *Contrattazione collettiva, innovazione organizzativa e lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in G. FAVERIN, P. FELTRIN (a cura di), *Fuori dal guado. Il lavoro alla prova delle riforme*, Egea, Milano, 2017, 161.
ZOPPOLI L., *Il diritto sindacale tra vecchio e nuovo diritto*, in *Labor*, 2018, 6.
ZOPPOLI L., *Il rapporto tra legge e contratto collettivo e il nuovo modello di relazioni sindacali "partecipate"*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2018, 408.
ZOPPOLI L., *La contrattazione collettiva e il pensiero di Carlo Dell'Aringa, Professore e Presidente dell'Aran*, in *Dir. merc. lav.*, 2019.
ZOPPOLI L., *La contrattazione collettiva in Europa: una comparazione in vista delle riforme "strutturali"*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2019, 833.
ZOPPOLI L., *Articolo 8, analisi di una norma mal scritta*, in *www.eguaglianzaelibertà.it*.
ZOPPOLI L., ZOPPOLI A., DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale scientifica, Napoli, 2014.
ZORZETTO S., Lex specilis derogat generali*: tra storia e teoria*, in *Regulae iuris*, Jovene, Napoli, 2016, 123.
ZORZETTO S., *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, ETS, Pisa, 2011.
ZORZETTO S., *Norme speciali e deroga*, in *Revus*, 2011, 72.

Finito di stampare nel mese di giugno 2025
nella Stampatre s.r.l. di Torino
Via Bologna, 220

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA

PUBBLICAZIONI DEL DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE "CESARE BECCARIA"

Serie di diritto ecclesiastico e canonico

Per i tipi di Giuffrè

1. VITALI E.G., *Profili* dell'impedimentum criminis (1979), 8°, p. VIII-356.
2. ALBISETTI A., *Contributo allo studio del matrimonio putativo in diritto canonico* (1980), p. XIV-306.
3. ALBISETTI A., *Giurisprudenza costituzionale e diritto ecclesiastico* (1983), 8°, p. 132.
4. JASONNI M., *Contributo allo studio della «ignorantia juris» nel diritto penale canonico* (1983), 8°, p. IV-192.
5. VITALI E., CASUSCELLI G. (a cura di), *La disciplina del matrimonio concordatario dopo gli Accordi di Villa Madama*, atti del convegno (Milano-Bergamo 10-12 ottobre 1985) (1988), 8°, p. X-436.
6. CONSORZIO EUROPEO DI RICERCA SUI RAPPORTI TRA STATI E CONFESSIONI RELIGIOSE, *L'obiezione di Coscienza nei paesi della comunità europea*, atti dell'incontro (Bruxelles-Lovanio 7-8 dicembre 1990) (1992), 8°, p. VI-306.
7. CONSORZIO EUROPEO DI RICERCA SUI RAPPORTI TRA STATI E CONFESSIONI RELIGIOSE, *Stati e Confessioni religiose in Europa, modelli di finanziamento pubblico, scuola e fattore religioso*, Atti dell'incontro (Milano-Parma 20-21 ottobre 1989) (1992), 8°, p. VIII-214.
8. EUROPEAN CONSORTIUM FOR CHURCH-STATE RESEARCH, *Marriage and religion in Europe*, Proceedings of the meeting (Augsburg 28-29 november 1991) (1993), 8°, p. VI-252.
9. EUROPEAN CONSORTIUM FOR CHURCH-STATE RESEARCH, *Churches and labour law in the EC countries*, proceedings of the meeting (Madrid 27-28 november 1992) (1993), 8°, p. 282.
10. EUROPEAN CONSORTIUM FOR CHURCH-STATE RESEARCH, *The legal status of the religious minorities in the countries of the european union*, proceedings of the meeting (Thessaloniki 10-20 november 1993) (1994), 8°, p. 380.
11. CONSORTIUM EUROPEEN: RAPPORTS RELIGIONS-ETAT, *Le statut constitutionnel des cultes dans les pays de l'union européenne*, Actes du colloque (Université de Paris XI, 18-19 novembre 1994) (1995), 8°, p. 234.
12. BARDI M., *Il dolo nel matrimonio canonico* (1996), 8°, p. VIII-274.
13. EUROPEAN CONSORTIUM FOR CHURCH-STATE RESEARCH, *Religions in european union law*, proceedings of the colloquium (Luxembourg/Trier 21-22 november 1996) (1998), 8°, p. VI-196.
14. EUROPEAN CONSORTIUM FOR CHURCH-STATE RESEARCH, *"New liberties" and church and state relationships in Europe*, proceedings of the meeting (Tilburg 17-18 november 1995) (1998), 8°, p. VIII-470.
15. EUROPEAN CONSORTIUM FOR CHURCH-STATE RESEARCH, *New religious movements and the law in the European union*, proceedings of the meeting (Lisbon, Universidade Moderna 8-9 november 1997) (1999), 8°, p. VIII-392.
16. CONSORZIO EUROPEO DI RICERCA SUI RAPPORTI TRA STATI E CONFESSIONI RELIGIOSE, *Cittadini e fedeli nei paesi dell'unione europea, una doppia appartenenza alla prova della secolarizzazione e della Mondializzazione*, atti del colloquio (Università per stranieri, Reggio Calabria 12-15 novembre 1998) (1999), 8°, p. VI-428.

17. Consortium europeen pour l'etude des relations eglises-etat, *Le statut des confessions religieuses des états candidats à l'union européenne, sous la direction de Francis Messner*, actes du Colloque (Université Robert Schuman - CNRS, Strasbourg, 17-18 novembre 2000) (2002), 8°, p. VIII-276.
18. European consortium for church-state research, *Social welfare, religious organizations and the State*, editors Inger Dübeck and Frands Ole Overgaard, proceedings of the meeting (Sandjerg, 18-20 November 1999) (2003), 8°, p. VIII-232.
19. Pacillo V., *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato* (2003), 8°, p. XII-380.
20. Dieni E., Ferrari A., Pacillo V. (a cura di), *I simboli religiosi tra diritto e culture* (2006), 8°, p. XII-402.
21. Pasquali Cerioli J., *L'indipendenza dello stato e delle confessioni religiose, contributo allo studio del principio di distinzione degli ordini nell'ordinamento italiano* (2006), 8°, p. VIII-206.
22. Finocchiaro F., *Saggi (1973-1978)*, a cura di Alessandro Albisetti (2008), 8°, p. XVI-730.
23. Vitali E., *Scritti di diritto ecclesiastico e canonico* (2012), 8°, p. XXII-524.

Serie diritto penale

1. Maiani G., *Fondamento e valore dell'esimente prevista dall'art. 598 c.p.* (1970), p. XVIII-120.

Serie diritto processuale penale

1. Amodio E., *La motivazione della sentenza penale e il suo controllo in Cassazione* (1967), p. 221.
2. Dominioni O., *Improcedibilità e proscioglimento nel sistema processuale penale* (1974), p. VIII-376.
3. Amodio E., *Le cautele patrimoniali nel processo penale* (1971), p. VIII-312.
4. Dominioni O., *La testimonianza della parte civile* (1974), p. IV-152.

Serie unificata di diritto penale e diritto processuale penale

6. Ubertis G., *Fatto e valore nel sistema probatorio penale* (1979), p. IV-152.
7. Palmieri R., *Il delitto di avvelenamento di acque (art. 439 c.p.)* (1979), p. IV-170.
8. Presutti A., *La declaratoria delle nullità nel regime delle impugnazioni penali* (1982), p. IV-284.
9. Prosdocimi S., *Profili penali del postfatto* (1982), p. XII-344.
10. G. Ubertis, *Dibattimento senza imputato e tutela del diritto di difesa* (1984), p. IV-256.
11[1]. *Studi in memoria di Giacomo Delitala* (1984), I, p. IV-724.
11[2]. *Studi in memoria di Giacomo Delitala* (1984), II, p. VIII-725-1446.
11[3]. *Studi in memoria di Giacomo Delitala* (1984), III, p. VIII-1447-2166.
12. Presutti A., *Profili premiali dell'ordinamento penitenziario* (1986), p. IV-164.
13. Comucci P., *Nuovi profili del trattamento penitenziario* (1988), p. IV-164.
14. Barone G., *Enti collettivi e processo penale* (1989), p. VI-258.
15. *Studi in memoria di Pietro Nuvolone* (1991), I, p. VIII-792.
16. *Studi in memoria di Pietro Nuvolone* (1991), II, p. VI-706.
17. *Studi in memoria di Pietro Nuvolone* (1991), III, p. VI-698.
18. De Maglie C., *L'agente provocatore* (1991), p. XVI-456.
19. Peroni F., *Le misure interdittive nel sistema delle cautele penali* (1992), p. VI-270.
20. Bernasconi A., *La collaborazione processuale* (1995), p. VI-378.
21. Ruggieri F., *La giurisdizione di garanzia nelle indagini preliminari* (1996), p. VIII-326.
22. Catalano E.M., *La prova d'alibi* (1998), p. VIII-166.
23. Vigoni D., *L'applicazione della pena su richiesta delle parti* (2000), p. XIV-624.
24. *Studi in ricordo di Giandomenico Pisapia* (2000), I - Diritto penale, p. XII-942.

25. *Studi in ricordo di Giandomenico Pisapia* (2000), II - Procedura penale, p. VI-780.
26. *Studi in ricordo di Giandomenico Pisapia* (2000), III - Criminologia, p. VI-1056.
27. Catalano E.M., *L'accordo sui motivi di appello* (2001), p. VI-182.
28. Capitta A.M., *Ricognizioni e individuazioni di persone nel diritto delle prove penali* (2001), p. X-344.
29. Ruga Riva C., *Il premio per la collaborazione processuale* (2002), p. XVI-616.
30. Bonetti M., *Riservatezza e processo penale* (2003), p. XIV-358.
31. Pedrazzi C., *Diritto penale* (2003), I - scritti di parte generale, p. X-576.
32. Pedrazzi C., *Diritto penale* (2003), II - scritti di parte speciale. Reati contro il patrimonio - delitti contro la pubblica amministrazione - varia, p. VI-520.
33. Pedrazzi C., *Diritto penale* (2003), III - scritti di diritto penale dell'economia. Problemi generali - diritto penale societario, p. VI-848.
34. Pedrazzi C., *Diritto penale* (2003), IV - scritti di diritto penale dell'economia. Disciplina penale dei mercati - diritto penale bancario - diritto penale industriale - diritto penale fallimentare - varia, p. VI-1096.
35. Basile F., *La colpa in attività illecita. Un'indagine di diritto comparato sul superamento della responsabilità oggettiva* (2005), p. XX-928.
36. Lupária L., *La confessione dell'imputato nel sistema processuale penale* (2006), p. VIII-222.
37. *Studi in onore di Giorgio Marinucci*, tre volumi, a cura di E. Dolcini e C.E. Paliero (2006), p. XVI-2996.
38. C. Sotis, *Il diritto senza codice. Uno studio sul sistema penale europeo vigente* (2007), p. XX-360.
39. Vassalli G., Ferrari V., Dolcini E., Fiore C., Padoa Schioppa A., Paliero C.E., *Presentazione degli studi in onore di Giorgio Marinucci* (2007), p. VI-48.
40. Gatta G.L., *Abolitio criminis e successione di norme "integratrici": teoria e prassi* (2008), p. XXVI-976.
41. Basile F., *Il delitto di abbandono di persone minori o incapaci (art. 591 c.p.). Teoria e Prassi* (2008), p. X-180.
42. Benussi C., *Infedeltà patrimoniale e gruppi di società* (2009), p. XVI-454.
43. Vigoni D., *Relatività del giudicato ed esecuzione della pena detentiva* (2009), p. X-336.
44. Bontempelli M., *L'accertamento amministrativo nel sistema processuale penale* (2009), p. X-354.
45. Basile F., *Immigrazione e reati culturalmente motivati. Il diritto penale nelle società multiculturali* (2010), p. XVI-496.
46. Capitta A.M., *La declaratoria immediata delle cause di non punibilità* (2010), p. XIV-274.
47. Miucci C., *La testimonianza tecnica nel processo penale* (2011), p. X-198.
48. Frioni I., *L'esame dell'imputato* (2011), p. X-214.
49. Vigoni D., *La metamorfosi della pena nella dinamica dell'ordinamento* (2011), p. X-370.
50. G. Marinucci, *La colpa. Studi* (2013), p. XXX-480.
51. *Europa e diritto penale*, a cura di C.E. Paliero e F. Viganò (2013), p. XIV-316.

Nuova serie (dal 2015)

1. Albisetti A., *Dieci saggi* (2015), p. VI-148.
2. Casuscelli G., *Scritti giovanili*, a cura di N. Marchei e J. Pasquali Cerioli (2015), p. XXII-290.
3. Pisani M., *Cesare Beccaria*. Studi (2015), p. X-154.
4. Ragucci G. (a cura di), *Il contributo di Enrico Allorio allo studio del diritto tributario*, Atti del convegno tenutosi presso l'università degli studi di Milano 12 giugno 2015 (2015), p. XVIII-216.
5. Catalano E.M., *Ragionevole dubbio e logica della decisione. Alle radici del giusnaturalismo processuale* (2016), p. VIII-208.
6. Della Bella A., *Il "carcere duro" tra esigenze di prevenzione e tutela dei diritti fondamentali. Presente e futuro del regime deten-*

tivo speciale ex art. 41 bis o.p. (2016), p. XVIII-460.

7. Bontempelli M., *La litispendenza penale* (2017), p. X-322.
8. Ragucci G. (a cura di), *Ezio Vanoni - giurista ed economista*, atti del convegno tenutosi presso l'Università degli Studi di Milano 16 giugno 2016 (2017), p. XIV-262.
9. Lugli M., Toscano M. (a cura di), *Il matrimonio tra diritto ecclesiastico e diritto canonico* (2018), p. VIII-264.
10. Zirulia S., *Esposizione a sostanze tossiche e responsabilità penale* (2018), p. XVIII-484.
11. Bianchetti R., *La paura del crimine. Un'indagine criminologica in tema di mass media e politica criminale ai tempi dell'insicurezza* (2018), p. XXVIII-688.
12. Paliero C.E., Viganò F., Basile F., Gatta G.L. (a cura di), *La pena, ancora: fra attualità e tradizione. Studi in onore di Emilio Dolcini* (2018), tomo I, p. XII-498 - tomo II, p. 499-1200.
13. Tira A., *Alle origini del diritto ecclesiastico italiano. Prolusioni e manuali tra istanze politiche e tecnica giuridica (1870-1915)* (2018), p. XX-394.
14. Bellucci L., *La sindrome ungherese in Europa. Media, diritto e democrazia in un'analisi di Law and politics* (2018), p. XII-188.
15. Ragucci G., Albertini F.V. (a cura di), *Costituzione, legge, tributi. Scritti in Onore di Gianfranco Gaffuri* (2018), p. X-646.
16. Chiaraviglio P., *Il favoreggiamento del creditore nel diritto penale concorsuale* (2020), p. XII-616.
17. Mazzola R., *Componere. Offesa e riconciliazione nell'ordinamento vendicatorio* (2020), p. XII-170.
18. Galluccio A., *Punire la parola pericolosa? Pubblica istigazione, discorso d'odio e libertà di espressione nell'era di internet* (2020), p. X-442.
19. Ubiali M.C., *Attività politica e corruzione. Sull'opportunità di uno statuto penale differenziato* (2020), p. XII-404.
20. Dolcini E., Della Bella A. (a cura di), *Le misure sospensivo-probatorie. Itinerari verso una riforma* (2020), p. XII-364.
21. Febbajo A., Paliero C.E., Fittipaldi E., Mazzola R., *L'eredità di Theodor geiger per le scienze giuridiche* (2020), p. VIII-424.
22. Della Bella A., Zorzetto S. (a cura di), *Whistleblowing e prevenzione dell'illegalità*, Atti del I convegno annuale del dipartimento di scienze giuridiche "Cesare Beccaria" Milano, 18-19 novembre 2019 (2020), p. XII-598.
23. Mariani E., *Prevenire è meglio che punire. Le misure di prevenzione personali tra accertamento della pericolosità e bilanciamenti di interessi* (2021), p. XVI-532.
24. Poli P.F., *La colpa grave. I gradi della colpa tra esigenze di extrema ratio ed effettività della tutela penale* (2021), p. XII-514.
25. Biasi M., Ferraro F., Grieco D., Zirulia S. (a cura di), *L'emergenza Covid nel quadro giuridico, economico e sociale*. Atti del II convegno annuale del dipartimento di Scienze giuridiche "Cesare Beccaria", 15-18 marzo 2021 (2021), p. XII-320.
26. Finocchiaro S., *Confisca di prevenzione e civil forfeiture. Alla ricerca di un modello sostenibile di confisca senza condanna* (2022), p. XXII-474.
27. Ragucci G., *La legge generale tedesca del processo tributario. Finanzgerichtsordnung (FGO), testo e studi* (2022), p. XII-186.
28. Marino G., *Corporate tax governance, il rischio fiscale nei modelli di gestione d'impresa* (2022), p. X-438.
29. Zuffada E., *Homo OEconomicus periculosus. Le misure di prevenzione come strumento di contrasto della criminalità economica. Uno studio della prassi milanese* (2022), p. XII-166.
30. Biasi M., *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza* (2022), p. XVI-208.
31. Piergallini C., Mannozzi G., Sotis C., Perini C., Scoletta M., Consulich F. (a cura di), *Studi in onore di Carlo Enrico Paliero* (2022).

32. Mancini L., Milani D. (a cura di), *Pluralismo religioso e localismo dei diritti* (2022), p. VIII-286.
33. Ruffini R., Ingaggiati M., *Evoluzione dei concorsi pubblici in Italia: la valorizzazione delle competenze* (2023), p. XVIII-208.
34. Albanese D., *Cosa giudicata e confisca di prevenzione* (2024), p. 400.

Per i tipi di Giappichelli

35. Ragucci G. (a cura di), *Fisco, responsabilità, sanzioni. Una prospettiva multidisciplinare: accelerazione o* disruption*?* (2024), p. XVI-224.
36. Cianitto C., *Minoranze e simboli religiosi. I sikh tra identità e cittadinanza* (2024), p. XII-212.
37. Luzzati C., *Il cristallo della laicità. Contro la teologia politica* (2024), p. VI-202.
38. Ferraro F. (a cura di), *La cultura del diritto. Scritti per Claudio Luzzati (con una sua replica)* (2025), p. XIV-322.
39. Basile F., Biasi M., Camaldo L., Caneschi G., Fragasso B., Milani D. (a cura di), *Intelligenza artificiale. Diritto, giustizia, economia ed etica* (2025), p. XVI-296.
40. Ragucci G. (a cura di), *Filtri e accertamento del fatto nel processo tributario. Studi di diritto comparato ed europeo* (2025), p. XVIII-206.
41. Zuffada E., *Il mosaico incompiuto. Le sanzioni in ambito penale tra scelte legislative e applicazioni giurisprudenziali* (2025), p. XXIV-632.
42. Fragasso B., *Intelligenza artificiale e responsabilità penale. Principi e categorie alla prova di una tecnologia "imprevedibile"* (2025), p. XXII-842.
43. Vitarelli F., *Il disvalore penale tra testo e contesto. Prolegomeni per una formalizzazione degli 'indici di tipicità'* (2025), p. X-326.
44. Timellini C., *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello. La gestione del conflitto tra relazioni industriali, criteri esterni e contratti di prossimità.* Prefazione di *Giulio Prosperetti* (2025), p. XVI-256.

Serie: Corso di dottorato in Scienze giuridiche "Cesare Beccaria"

1. Ferraro F. (a cura di), *Diritto simbolico, simboli nel diritto* (2022), p. 120.
2. Bonomelli S., *L'editing genetico germinale umano, tra problemi etici e questioni di governance* (2023), p. X-517.

Per i tipi di Giappichelli

3. Vigoni D. (a cura di), *Il sistema multipolare dei procedimenti speciali in materia penale: l'evoluzione e le criticità* (2024), p. X-230.