

Massimo Viceconte

Principio del "favor" del lavoratore. Rapporti tra contratti collettivi di vario livello e crisi economica

È noto che uno, se non il primo, dei principi informatori dell'ordinamento del diritto del lavoro è quello del « *favor del lavoratore* ». Potremmo anzi, senza tema di smentita, affermare che il diritto del lavoro nasce e progredisce attraverso una affermazione e sempre maggiore propagazione di questo principio propulsore, che costituisce la *ratio* fondamentale dell'ordinamento medesimo.

In dottrina il principio trova la sua formulazione più completa intorno agli anni '66-'67.

Con espressioni praticamente identiche si definisce come « il principio (1) sostanzialmente derogatorio (del sistema delle fonti del diritto) ... del c.d. *trattamento più favorevole* che sembra superare la posizione normale di gerarchia in quanto risolve la difformità fra due norme, con la prevalenza della fonte di grado inferiore, se risulta ai lavoratori più favorevole » ovvero come il criterio (2) per cui « tra più precetti regolatori di un medesimo rapporto individuale di lavoro, prevale quello più favorevole al prestatore d'opera, allorché i precetti stessi siano concorrenti ».

Ancora con qualificazione sostanzialmente identica ma caratterizzata da una prospettiva di sviluppo del sistema (3) si ammetteva sì una gerarchia delle fonti ma anche « veniva ad operare nel quadro di un principio generale... relativo all'ordinamento del lavoro... (cui)... è propria una finalità specifica... che in linea di principio importa un *continuo progresso*... della disciplina posta in essere da ogn' singola fonte ».

Tale principio informatore doveva necessariamente propagarsi anche al sistema dell'allora incipiente contrattazione articolata, conseguente alla introduzione della contrattazione aziendale e regolante la medesima in un quadro definito attraverso rinvii.

Infatti anche l'affermarsi della contrattazione articolata non cambiò questa ottimistica visione, che la giurisprudenza rifacendosi all'art. 2077 c.c. anche nei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, confermò il

(1) v. SIMI, *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, ed. Giuffrè, 1967, pp. 8 e 9.

(2) v. CESSARI, *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*, ed. Giuffrè, 1966, p. 29.

(3) v. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell'impresa*, ed. Utet, 1969, p. 142.

principio del *continuo progresso*, per cui il contratto collettivo di livello inferiore non poteva derogare *in pejus* al contratto collettivo di livello superiore.

Ma ciò disattendeva quella che era una delle caratteristiche precipue della contrattazione collettiva, seconda sola all'autoregolamentazione dei rapporti professionali (il che è poi la *substantia*), e cioè la sua spiccata *flessibilità* che la fa preferire alla legge per la sua pronta adesione alla realtà socio-economica del momento e del luogo. Basterà, a sostegno di ciò, ricordare le parole di uno dei più autorevoli studiosi della nostra materia per il quale (4) « la *flessibilità* tipica del contratto collettivo » è proprio quella che fa favorire la contrattazione collettiva alla legge « in quanto permette un adattamento... alla modificata situazione economica senza far sorgere il problema delle modifiche da apportare ad una legge » dal momento che « i lavoratori sindacalmente organizzati possono acconsentire, in tempo di recessione, a fare alcune temporanee concessioni nella contrattazione collettiva », ed inoltre fare riferimento alla concezione nel sistema anglosassone del contratto aziendale come generatore non di minimi ma di *standards* (5).

Questa *leibniziana* visione delle relazioni industriali, nelle sue formulazione estreme, è forse propria del solo nostro sistema. Ma recentemente anche da noi si va abbandonando tale concezione, anche sotto l'influsso della crisi economica, per cui essa viene confinata unicamente nei rapporti contratto collettivo/contratto individuale, in forza dell'art. 2077 c.c. rinvigorito dal rinnovellato art. 2113 c.c.

**

Il problema dei rapporti tra contratti collettivi è un problema giuridico ma assai più un problema di politica sindacale (6).

(4) v. KAHN-FREUND, *Labour and law*, trad. di Zangari, ed. Giuffrè, 1974, p. 70.

(5) v. KAHN-FREUND, *op. cit.*, p. 102, dove l'Autore si esprime nettamente a favore della contrattazione aziendale, anche per la prevedibilità dei costi aziendali.

(6) Di recente il problema dei rapporti tra contratti collettivi ha riacceso l'interesse della dottrina: v. p. es. nota di PERA 9° sentenza Cass. 18 gennaio 1978, n. 233, in *Foro it.*, 1978, 590; SANTORO PASSARELLI G., *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1980, 633; GRANDI, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Giornale di diritto del lavoro*, cit., 1981, 355; MAIOTTA, *Contratti collettivi di diverso livello e principio di uniformità*, in *Foro it.*, 1982, I, 224; TREU, *Giurisprudenza della Corte di Cassazione e autonomia collettiva*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1982, I, 443 sul punto p. 449; SIMI, *Collegamento tra contratti collettivi e art. 1362 cod. civ.*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1980, 150.

Sul significato *politico* del problema v. SANTORO PASSARELLI G., *op. cit.*, p. 639: « Il problema della derogabilità-inderogabilità del contratto collettivo ad opera di

Esso si intreccia coll'altro problema delle *competenze per materia* dei diversi livelli di contrattazione.

Può darsi che sussista un sistema senza regolamentazione (*contrattazione non vincolata*) o un sistema regolamentato attraverso *rinvii e/o riserve*. Nell'una e nell'altra ipotesi una materia potrà essere di competenza di più livelli di contrattazione e, solo nella seconda ipotesi, una materia potrà essere di competenza di un solo livello e ciò sia a seguito, come su visto, di una riserva o di un rinvio esclusivo.

Il problema dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello si porrà perciò sempre in un sistema di contrattazione non vincolata e soltanto, in un sistema di contrattazione articolata per rinvii, quando la competenza non sia esclusiva di un livello ma venga riconosciuta a più livelli.

**

Un primo passo nell'abbandono della suesposta concezione si era da tempo compiuto ammettendosi:

a) che un contratto collettivo di diritto comune successivo si sostituiva integralmente a quello precedente, nella disciplina dei rapporti interessati, anche se peggiorativo (7) (salva la clausola delle condizioni individuali di miglior favore);

b) che singole clausole di contratti collettivi di diritto comune potevano modificare anche *in pejus* specifici trattamenti contenuti nei contratti collettivi postcorporativi recepiti in decreti ministeriali in forza della legge 741/59, e quindi efficaci *erga omnes*, purché il trattamento complessivo almeno nell'ambito dei singoli istituti, fosse migliorativo (8).

Recenti accordi sindacali, poi, di livello interconfederale (v. accordo 26 gennaio 1977 c.d. sul costo del lavoro e sulla produttività e accordo — o meglio protocollo triangolare d'intesa — 22 gennaio 1983 per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione) hanno posto *vincoli* alla contrattazione di livello inferiore.

altro contratto collettivo con diverso ambito di applicazione non è più giuridico ma diventa politico»; v. anche GRANDI, *op. cit.*, p. 399, che lo considera come un « problema centrale di politica delle relazioni contrattuali ».

(7) v. Cass. 8 maggio 1968, n. 1410, in *Foro it.*, 1968, I, 1427; Cass. 6 novembre 1974, n. 3372, in *Foro it. Rep.*, 1974, voce « Lavoro », n. 46; Cass. 30 gennaio 1981, n. 725, in *Mass. Giur. lav.*, 1982, 249; in dottrina v. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, 1981, p. 173.

(8) v. Cass. 16 giugno 1977, n. 2516, in *Mass. Giur. lav.*, 1978, 457 con nota di PERA; Cass. 15 settembre 1981, n. 5115, *ibidem*, 1982, 25 e stessa sentenza con nota di RIVA SANSEVERINO, *ibidem*, 1982, 159; Cass. 17 dicembre 1982, n. 6986, *ibidem*, 1983, 15; Cass. 20 luglio 1982, n. 4268, *ibidem*, 1982, 569; ma v. Cass. 30 gennaio 1981, n. 725, *cit.*, che potrebbe interpretarsi in senso diverso.

La giurisprudenza più recente, dal canto suo, procede con passo malsicuro, determinando incertezze (9) e le sue posizioni, contraddittorie, possono riassumersi nei seguenti indirizzi:

1) una posizione (10) che afferma la *non derogabilità in pejus* da parte della contrattazione aziendale delle condizioni stabilite per i lavoratori dalla contrattazione di categoria e ciò in forza di un « rapporto di gerarchia nel senso lato del termine fra le rappresentanze sindacali aziendali e le più vaste associazioni di categoria... che necessariamente si riflette, con evidente necessario parallelismo, sugli atti dalle medesime compiuti »;

2) una posizione (11), che pare prevalente, da qualche anno ammette la *derogabilità in pejus* in considerazione del « principio della libera volontà delle parti contraenti, le quali, attraverso una implicita revoca del mandato conferito alle associazioni che hanno stipulato il contratto collettivo, ritengono, in sede aziendale, di disciplinare in maniera difforme dal contratto collettivo il rapporto contrattuale dei lavoratori che entrino a far parte dell'azienda »;

3) un filone giurisprudenziale (12) assai interessante che ammette un « collegamento esistente tra contrattazione collettiva di carattere generale e contrattazione integrativa aziendale » attribuendo alla contrattazione collettiva generale il compito di « fissare i criteri fondamentali di politica sindacale » che peraltro « Si ispirano ad intenti di uniformità di trattamento giuridico ed economico dei lavoratori (v. *sub* punto 4) » ed escludendo in forza di un rapporto gerarchico (v. *supra* punto 2) che la contrattazione aziendale potesse « perseguire effetti eversivi di essa (contrattazione collettiva superiore) ».

Ora, tale orientamento si presta ad un'interpretazione nel senso della introduzione di un *principio organico* tra le contrattazioni a vario livello con la conseguenza che potrebbe aversi *eversione* dei criteri fondamentali di politica sindacale sia non rispettando vincoli, tendenze e indirizzi posti dalla contrattazione generale, sia modificandola, anche in assenza di rigidi

(9) Concorda con noi sulle contraddizioni della giurisprudenza anche SANTORO PASSARELLI G., *op. cit.*, p. 621 che parla, riferendosi ad alcune sentenze (Cass. n. 2018/78, n. 233/78 e n. 2049/80 di « emblematicità dell'incertezza della giurisprudenza ».

(10) v. Cass. 18 gennaio 1978, n. 233, in *Foro it.*, 1978, con nota di PERA.

(11) v. Cass. 28 aprile 1978, n. 2018, in *Mass. Giur. lav.*, 1978, 445; Cass. 13 gennaio 1981, n. 300, *ibidem*, 1982, 249; Cass. 15 gennaio 1981, n. 349, *ibidem*, 1982, 249.

(12) v. Cass. 28 marzo 1980, n. 2049, in *Mass. Giur. lav.*, 1980, 394; Cass. 15 gennaio 1981, n. 336, *ibidem*, 1982, 249. Ma vedi Cass. 15 luglio 1980, n. 4574, *ibidem*, 1981, 794, per la quale: « Le contrattazioni collettive locali, essendo assistite da una presunzione di maggior rispondenza alla situazione economica esistente nel territorio in cui le stesse debbono spiegare efficacia, possono prevalere su quelle nazionali anche ai fini dell'applicazione dell'art. 36 Cost. ».

vincoli, tanto in senso migliorativo (ad es. in tempi di recessione) che in senso peggiorativo. Dovrà decidersi caso per caso;

4) un ultimo filone (13) che sancisce il principio che la contrattazione deve ispirarsi ad una uniformità di trattamento giuridico ed economico dei lavoratori « salve quelle differenziazioni determinate da diversità di quantità e di qualità di lavoro o da peculiari situazioni di singoli settori o delle singole zone »; il che se può valere come mero criterio di interpretazione di singole clausole può configurarsi a volte come criterio regolatore dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello e come impedimento a differenziazioni sia *in melius* che *in pejus* di gruppi di lavoratori nei confronti della generalità dei lavoratori (14).

La dottrina prendeva atto di questo cambiamento (15).

(13) v. Cass. 16 marzo 1981, n. 1516, in *Mass. Giur. lav.*, 1981, 302; Cass. 28 marzo 1980, n. 2049, cit.; Cass. 25 novembre 1980, n. 6248, *ibidem*, 1982, 106; Cass. 11 luglio 1981, n. 4535 che limita « eventuali trattamenti di miglior favore, ove ne sussistano gli specifici motivi giustificativi... (ai) contratti individuali di lavoro ». Ma v. Cass. 29 agosto 1980, n. 5026, *ibidem*, 1981, 794 per la quale « l'art. 3 Cost. se vincola il legislatore alla parità di trattamento delle situazioni uguali, non vincola il privato nell'esercizio dell'autonomia negoziale, anche quando trattasi di autonomia collettiva ». Per le varie valenze del principio di uniformità v. MAIOTTA, *op. cit.*; v. anche MENGONI, *Legge e autonomia collettiva*, in *Mass. giur. lav.*, 1980, 692, sul punto p. 693.

(14) In dottrina per un riepilogo delle varie soluzioni v. GRANDI, *op. cit.*, p. 355 ss. che tratta dapprima delle « soluzioni preordinate nel sistema contrattuale » e quindi degli « schemi risolutivi esterni » che così, sinteticamente, passa in rassegna: a) soluzioni fondate sull'art. 2077 c.c.; b) soluzioni fondate sull'art. 2113 c.c.; c) concessione del « mandato collettivo irrevocabile o revocabile »; d) art. 7 legge 741/1959; e) « abuso del potere rappresentativo sindacale »; f) criterio gerarchico; g) principio del *favor*; h) criterio di specializzazione. SANTORO PASSARELLI G., *op. cit.*, ammette una « gerarchia nella organizzazione sindacale ma non nella contrattazione collettiva » e individua, p. 629, un ulteriore criterio nella « organizzazione sindacale per *officia* tra organizzazione di livello superiore e organizzazione di livello inferiore ». TREU, *op. cit.*, ritiene, con valutazione positiva (in quanto « valorizza realisticamente il rilievo collettivo anche del contratto aziendale ») che la giurisprudenza abbia privilegiato, indipendentemente dal livello, « il principio della disciplina, anche meno favorevole, posteriore nel tempo ». V. tra le sentenze citate dal TREU, a parere nostro, particolarmente Cass. 12 febbraio 1980, n. 6426, in *Mass. giur. lav.*, 1982, 248.

(15) v. GIUGNI, *op. cit.*, p. 174 e SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1983, p. 51. È interessante notare che la dottrina esaminata perviene alle medesime conclusioni: v. SANTORO PASSARELLI G., *op. cit.*, p. 640, conclude richiamandosi « ad una concorde valutazione d'opportunità delle due strutture sindacali a diverso livello » sulla possibile soluzione; GRANDI, *op. cit.*, p. 400, auspica « un progetto generale di riforma che ridefinisca, in un'ottica di relazioni funzionali di coordinamento, l'assetto complessivo dei soggetti, dei contenuti e delle competenze tra i livelli medesimi, mediante la sperimentazione di soluzioni fortemente innovative »; TREU pure afferma che « la riforma (della struttura contrattuale) può essere raggiunta solo per convinta adesione delle parti ». In definitiva tutti gli autori citati postulano un intervento riformatore esplicito ad opera delle

C'è allora da domandarsi se con ciò si sia o meno restituita alla contrattazione collettiva la giusta flessibilità, a somiglianza di un paese, come quello inglese (di indiscutibili tradizioni di democrazia industriale), nel quale il contratto collettivo, pur senza avere forza vincolante per le parti individuali neppure se iscritte, rappresenta pur sempre, e forse proprio per questo, la fonte primaria di regolamentazione dei rapporti di lavoro, tanto da far respingere con decisione ogni intervento anche tutioristico in materia della legge, verso la quale v'è la stessa diffidenza, con espressione dell'illustre studioso succitato (16), che i troiani avevano per i greci sì da temerli anche quando recassero doni.

stesse parti sociali e non *ab externo* (né dal legislatore ma nemmeno dalla magistratura) in coerenza col principio di autoregolamentazione dei rapporti professionali.

(16) v. KAIIN-FREUND, *op. cit.*, p. 215.