

SULLE CONDIZIONI E I LIMITI DELL'ULTRATTIVITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO

In giurisprudenza si è affermato un orientamento prevalente secondo cui i contratti collettivi in quanto atti di autonomia privata sono regolati dalla libera volontà delle parti, alle quali sole spetta di stabilire fino a quando si estenda la loro efficacia. In particolare deve essere esclusa l'applicazione dell'art. 2074 c.c. che prevede che *"il contratto collettivo, anche quando è stato denunziato, continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che non sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo"*, poiché nell'ordinamento post-corporativo non si ritrova un principio di necessaria regolazione collettiva dei rapporti di lavoro e neanche di necessaria continuazione della regolamentazione. Conseguentemente se le parti scelgono di dare una scadenza al contratto, questo non può più esplicare efficacia dopo la scadenza in quanto un'ultrattività sarebbe contraria al principio di rispetto della libera volontà delle organizzazioni sindacali e quindi violerebbe l'art. 39 Cost. (Cass. SS.UU. 11325/2005 e giurisprudenza ivi citata). Sulla scia di tale orientamento è stato precisato che alla scadenza prevista del contratto collettivo regolarmente disdettato secondo quanto previsto dalle parti stipulanti, non è applicabile una regola di ultrattività del contratto medesimo, perché quest'ultima sarebbe in palese contrasto con la disdetta, ovvero l'espressa volontà delle parti di non rinnovare il contratto, e quindi con la tutela costituzionale dell'autonomia collettiva (Cass. 11602/2008 e Cass. 2590/2009). Per quanto riguarda le conseguenze della mancata ultrattività del contratto disdettato/scaduto la giurisprudenza maggioritaria ha precisato che il rapporto di lavoro da questo in precedenza regolato resta disciplinato dalle norme di legge e da quelle convenzionali eventualmente esistenti, le quali ultime possono manifestarsi anche per fatti concludenti con la prosecuzione dell'applicazione delle norme precedenti (Cass. 11602/2008 e Cass. 2590/2009). Su un generale principio di non retroattività si sono instaurate però diverse applicazioni. Così si può leggere che i contratti collettivi cessano allo spirare del termine pattuito, salvo che le parti non abbiano inteso prorogarli esplicitamente o tacitamente e che se le parti non manifestano esplicitamente o implicitamente l'intento di rinnovarlo per un tempo determinato esso si trasforma in un contratto a tempo indeterminato (Cass. 14613/2000). Ancora si legge che in presenza di un termine di efficacia del contratto collettivo *"solo l'espressa previsione nel contratto collettivo di una clausola di ultrattività può determinare il protrarsi degli effetti oltre la sua naturale scadenza [...] richiedendo l'ultrattività degli accordi sindacali il consenso di entrambe le parti sociali"* (Cass. 1576/2000). Più recentemente tuttavia la Cassazione ha precisato che *"in mancanza di una espressa previsione negoziale (precedente o anche successiva alla scadenza) in senso contrario, i contratti collettivi rimangono in vigore soltanto per il periodo di efficacia stabilito dalle parti contrattuali. Dopo quella scadenza, se non rinnovati o espressamente prorogati, decadono e con essi decadono tutte le disposizioni specifiche in esso contenute"* (Cass. 20784/2010), richiedendo quindi una disposizione espressa di ultrattività.

Va segnalato che è stata sostenuta anche la tesi favorevole all'ultrattività del contratto collettivo scaduto. In particolare l'ultrattività dovrebbe essere riconosciuta almeno alle clausole contrattuali di natura retributiva e per i diritti dei lavoratori a tempo indeterminato, almeno fino a che non intervenga un nuovo contratto che sostituisca integralmente quello scaduto. Ciò sulla base di due errori motivazionale della giurisprudenza maggioritaria di cui sopra: primo quello di ritenere che il contratto collettivo possa essere trattato in tutto e per tutto al pari di un comune contratto di diritto privato, non tenendo conto del fatto che la sovranità dell'autonomia collettiva produce un contratto ontologicamente diverso dal contratto comune di diritto privato in quanto ha funzione normativa, e secondo quello di non considerare che dalla negazione dell'ultrattività deriva un'ingiusta fluttuazione del livello economico raggiunto dal lavoratore, che alla scadenza del contratto rimane privo degli emolumenti più favorevoli di cui godeva grazie al contratto scaduto (Cass. 5908/2003). Su questo punto si rileva anche che la quantità della retribuzione pattuita a mezzo della contrattazione collettiva, rappresentando al tempo stesso la misura dell'adeguatezza e il conseguimento di un livello di esistenza libero e dignitoso, contribuisce a garantire beni di rango costituzionale e acquista per questo una sorta di intangibilità, che le pattuizioni dei comuni contratti non hanno, e quindi rimane sottratta alla disponibilità delle parti. Pertanto il termine finale di efficacia del contratto collettivo non può valere a far caducare le clausole a contenuto retributivo, ma avrà soltanto la funzione di impedire ulteriori rivendicazioni fino a tale data (Cfr. Cass. 4563/1995 e Cass. 3899/1987). (in dottrina, per ulteriori critiche, vedi Bavaro, Sull'efficacia temporale del contratto collettivo nell'ordinamento giuridico sindacale, Riv. it. Dir. Lav. 1/2014 p. 51 e ss.).