

www.soluzionilavoro.it



SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI
LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE
COORDINATO DA MARIA NOVELLA BETTINI
DIRETTO DA FLAVIA DURVAL

DIRITTI ACQUISITI DISPONIBILI

E DIRITTI ACQUISITI MATURATI

MONOTEMA N. 2/2018

DIRITTI ACQUISITI DISPONIBILI E DIRITTI ACQUISITI MATURATI

di Maria Novella Bettini

* * *

La possibilità, per un atto dell'autonomia collettiva, di modificare o porre nel nulla i diritti acquisiti dai lavoratori (T. TREU, Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva, RDC, 1965, I, 333) e, in particolare, la possibilità del contratto aziendale di derogare anche in peius al trattamento previsto per i lavoratori da un precedente contratto collettivo aziendale, nazionale o, comunque, di un più vasto ambito, è ormai riconosciuta dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Ciò, in considerazione:

- **sia della parità fra fonti regolatrici** - in passato, la dottrina si è divisa: **a)** fra le posizioni che negavano tale possibilità sulla base del principio del favor nei confronti del lavoratore (per cui trovava applicazione l'art. 2077 c.c. per cui il contratto di livello inferiore può introdurre una disciplina soltanto migliorativa di quella di livello superiore) e della gerarchia (secondo cui prevaleva la normativa del livello superiore); **b)** e l'indirizzo che richiamava il principio di competenza e specialità (per cui risultava prevalente la fonte collettiva più prossima agli interessi disciplinati) (v. M. GRANDI, Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, GDRI, 1981, 355; e sulle diverse posizioni, G. SANTORO PASSARELLI, Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione, *ivi*, 1980, 617; S. SCIARRA, Soggetti, competenze e livelli della contrattazione collettiva, DD, 1984, 87; A. VALLEBONA, Istituzioni di diritto del lavoro, I, Il diritto sindacale, Cedam, 2017, 229-231);
- **sia del possibile, e non auspicabile, freno alla dinamica contrattuale** che deriverebbe ai sindacati ove fosse loro precluso "operare concessioni su alcuni istituti contrattuali in cambio di miglioramenti su altri ritenuti in quel momento di maggiore rilevanza o, comunque, in vista di obiettivi più generali di politica sindacale" (G. GIUGNI, Diritto sindacale, Cacucci, 2014, 196; in tema, A. MARESCA, Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato, GDRI, 1985, 685). La Cassazione ha infatti affermato che il contratto collettivo "non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe, in tal caso, per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio-economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, purché sia esercitato nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto e non vengano lesi i diritti intangibili dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole ed entrati in via definitiva nel loro patrimonio" (Cass. 28 ottobre 2013, n. 24268, RGL, 2014, II, 298, con nota di A. DE SALVIA, Diritti quesiti ed efficacia nel tempo del contratto collettivo aziendale: un apparente ripensamento della Corte di Cassazione).

In ogni caso, è ormai consolidato l'orientamento per cui la derogabilità del trattamento contenuto nel contratto precedente non vale di fronte ai c.d. diritti quesiti, ossia a quei diritti già maturati dal lavoratore ed entrati a far parte del suo patrimonio (G. FERRARO, I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione, RIDL, 1995, I, 277; M. PERSIANI, Diritto sindacale, Cedam, 2016, 117; A. SARTORI, Aspettative e diritti quesiti nella successione tra

contratti collettivi: un cammino ancora zoppicante, RIDL, 2010, II, 931, nota a Cass. 20 agosto 2009, n. 18548; F. SCARPELLI, Il mantenimento dei diritti dei lavoratori nel trasferimento d'azienda, QDLRI, 2005, 105; A. TOPO, L'efficacia nel tempo del contratto collettivo, in G. PROIA (a cura di), Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva, Trattato di diritto del lavoro, diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, Cedam, 2012, 820; A. VALLEBONA, op. cit., 212; Cass. 12 marzo 2004, n. 5141, RIDL, 2004, II, 725, con nota di G. MAMMONE, Recesso del datore dal contratto collettivo e tutela dei diritti del lavoratore maturati precedentemente e Cass. 22 giugno 2004, n. 11634, NGL, 2005, 15). Il riferimento è, ad esempio, alla maggiorazione per lavoro straordinario: il contratto collettivo non può disporre di tale maggiorazione qualora il lavoro straordinario sia già stato prestato dal dipendente. Questo non significa che il lavoratore possa pretendere, per il futuro, che "quella maggiorazione rimanga nella misura determinata dal precedente contratto, nonostante la sua successiva riduzione" (G. GIUGNI, op. loc. cit.).

In proposito, la giurisprudenza ha affermato che, nell'ipotesi di successione di contratti collettivi di diverso livello, "il conflitto fra le relative clausole contrattuali va risolto, non già assegnando prevalenza alla disciplina più favorevole per il lavoratore o in base al criterio della specialità, ma... tenendo presente che la possibilità della nuova disciplina di modificare in peius per i lavoratori quella precedente può trovare limite soltanto nell'esistenza di veri e propri diritti (e non già di mere aspettative) che il lavoratore abbia già acquisito sotto il vigore della clausola poi superata" (Cass. 15 settembre 2014, n. 19396, MGL, 2015, 358, con nota di T. FIORE, Il concorso tra i vari livelli contrattuali e la derogabilità in peius; Cass. 17 maggio 1985, 3047, RGL, 1985, II, 508 e Cass. 12 luglio 1986, n. 4517).

Più recentemente, Cass. 12 dicembre 2017, n. 29750, ha precisato che "la salvezza dei diritti quesiti riguarda solo le posizioni soggettive già acquisite al patrimonio del prestatore sotto il profilo economico e non riducibili a mere aspettative sotto il profilo giuridico". Si v. anche Cass. n. 24109/2016; Cass. n.19336/2014, e Cass. n. 3982/2014, per la quale: **"le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché, nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le precedenti disposizioni possono essere modificate da quelle successive anche in senso sfavorevole al lavoratore, con il solo limite dei diritti quesiti, intendendosi per tali solo le situazioni che siano entrate a far parte del patrimonio del lavoratore subordinato, come i corrispettivi di prestazioni già rese, e non anche quelle situazioni future o in via di consolidamento che sono autonome e suscettibili come tali di essere diversamente regolate in caso di successione di contratti collettivi"**.

Le mere aspettative, dunque, non possono integrare un diritto quesito. Il contratto collettivo, infatti, può disporre dei diritti del lavoratore anche in peius con il solo limite di quei diritti (quesiti) che sono già entrati a far parte del patrimonio individuale del lavoratore per effetto della precedente disciplina. In altre parole, **"intangibile non è la preesistente disciplina, ma solo i diritti maturati dal lavoratore per effetto di una prestazione lavorativa già realizzata"**. Il che significa che il lavoratore "non può invocare aspettative legittimamente solo in ragione del contratto collettivo sostituito" (così, F. CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, Diritto del lavoro, 1. Il diritto sindacale, Utet, 2016, 274).

Ad es., se il ccnl contempla 5 scatti biennali di anzianità, si possono ritenere "quesiti" soltanto gli incrementi (scatti) economici già maturati per effetto dei bienni trascorsi al lavoro. Non configura, invece, un diritto quesito la conservazione per il futuro del numero complessivo dei 5 scatti, poiché un nuovo ccnl può legittimamente prevedere solo 4 scatti (v. già Cass. 26 aprile 1965, n. 735). In sintesi, il ccnl "non può disporre di diritti già maturati dai singoli a

fronte di prestazioni lavorative già rese” (F. CARINCI ed altri, op. cit., 275; F. OLIVELLI, La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati, Giuffrè, 2016, 378).

Non sono condivisibili, pertanto, le posizioni che identificano l’aspettativa della conservazione dei livelli di trattamento economico via via attribuiti nel tempo con il diritto quesito. Tale orientamento, infatti, tende a dilatare il significato di diritto già “maturato”, ampliando l’area di tale categoria di diritti sulla base del principio per cui, se l’emolumento economico rappresenta un corrispettivo (protetto dall’art. 36 Cost.) ad una prestazione lavorativa già resa, inserendosi nel sinallagma contrattuale, la sua corresponsione costituisce una posizione soggettiva consolidata (v., ad es., Cass. n. 24268/2013, la quale ha ritenuto che la fornitura del gas a prezzo ridotto - prevista da due accordi aziendali degli anni ’80, poi disdetti dall’azienda che, con un nuovo accordo aziendale, aveva pattuito, come contropartita a tale perdita, una somma di denaro per i soli lavoratori in servizio e non per i pensionati - avesse natura retributiva, qualificandola come diritto acquisito dai lavoratori per effetto della rinuncia ad un emolumento retributivo in natura. È quanto affermato anche da altro giudice (Trib. Venezia 30 maggio 2014, RIDL, 2015, II, 239, con nota di A. RAMPAZZO, La salvaguardia del livello retributivo nelle dinamiche della contrattazione collettiva), secondo cui il venir meno di un contratto aziendale in seguito a disdetta del datore di lavoro “non incide sulle situazioni ormai consolidate, come il complessivo trattamento retributivo acquisito, sulla base del contratto oggetto di disdetta, non riducibile ai sensi dell’art. 36 Cost...”.

In proposito, occorre precisare che la conservazione del livello retributivo goduto non costituisce oggetto di un autonomo diritto soggettivo poiché la disciplina della componente retributiva è affidata alle norme collettive di talché ogni contratto collettivo successivo ha facoltà di modificare le clausole relative alla retribuzione. L’aspettativa della conservazione dei livelli di trattamento economico via via attribuiti nel tempo non va confusa con il diritto quesito. Un siffatto orientamento tende a dilatare il significato di diritto già “maturato”, ampliando l’area dei diritti acquisiti sulla base del principio per cui, se l’emolumento economico rappresenta un corrispettivo (protetto dall’art. 36 Cost.) ad una prestazione lavorativa già resa, inserendosi nel sinallagma contrattuale, la sua corresponsione costituisce una posizione soggettiva consolidata.

Resta poi aperta **la possibilità che il lavoratore manifesti mediante accordi dispositivi, come ad esempio, le rinunce o transazioni collettive** (v. Cass. 11 luglio 2005, n. 14511, OGL, 2005, 517), la volontà di accettare tutti gli effetti prodotti dal contratto, compresi quelli transattivi di diritti maturati in capo ai singoli. Ciò, sia tramite uno specifico mandato, che con una successiva ratifica dell’accordo collettivo (Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576, RIDL, 2000, II, 617, con nota di F. BANO, Alcuni problemi in materia di accordi collettivi aziendali; Cass. 6 agosto 2003, n. 11875, NGL, 2004; 8 agosto 2000, n. 10213, RFI, 2000, voce Lavoro (rapporto), n. 1750). L’accettazione della modifica di trattamento potrebbe poi essere espressa dal lavoratore anche implicitamente o per fatti concludenti (nel senso che l’autonomia sindacale è abilitata a rimuovere le posizioni soggettive che essa stessa ha creato, v. M. D’ANTONA, Contratto collettivo, sindacati e processo del lavoro dopo la “seconda privatizzazione” del pubblico impiego (osservazioni sui d. leg. n. 396 del 1997, n. 80 del 1998 e n. 387 del 1998), nota a Cass. SU, 22 luglio 1998, n. 7179, FI, 1999, I, 634; R. DE LUCA TAMAJO, L’evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva, RIDL, 1985, I, 16; A. MARESCA, Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato, cit., 711-719; A. NASCOSI, Il tentativo obbligatorio di conciliazione stragiudiziale nelle controversie di lavoro, Giuffrè, 2007, 147; G. PROSPERETTI, L’efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale, F. Angeli, Milano, 1988, 123; S. SCIARRA, Pars pro toto, totum pro parte: diritti individuali e interesse collettivo, LD, 1987, 495.

La questione della disposizione dei diritti acquisiti (non maturati dal singolo lavoratore) si “incrocia” inevitabilmente con quella della disponibilità individuale e sindacale dei diritti dei lavoratori (P. TULLINI, Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno, in “Inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti”. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, AIDLASS, Modena, 18 – 19 aprile, 2008, Giuffrè, 2009) **e con le problematiche connesse all’efficacia soggettiva del contratto collettivo**, con particolare riferimento all’applicabilità del contratto aziendale ai dipendenti dell’impresa che ha stipulato il contratto medesimo, anche se dissenzienti (G. PROIA e M. GAMBACCIANI, Il contratto collettivo di diritto comune, in G. PROIA (a cura di), Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva, Trattato di diritto del lavoro, diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, Cedam, 2012, 595; e A. LASSANDRI, Il contratto collettivo aziendale, *ivi*, 717; M. MISCIONE, Il problema del contratto collettivo; il dissenso, *GI*, 1987, IV, 65).

Al riguardo, come noto, dopo un lungo e articolato dibattito dottrinale, la Cassazione ha affermato che dal momento che l’accordo aziendale è per sua stessa funzione destinato a disciplinare in modo uniforme i rapporti di lavoro in azienda, esso vincola i dipendenti a prescindere dalla loro adesione all’accordo, ovvero alla loro appartenenza al sindacato stipulante (v. Cass. 22 giugno 2004, n. 11634, *cit.*; Cass. 29 gennaio 1993, n. 1102, *NGL*, 1993, 631; Cass. 7 giugno 1984, n. 3440, *RFI*, 1984, voce Lavoro (contratto), n. 55).

Di recente, tuttavia, i giudici di legittimità hanno precisato che l’applicazione dei contratti collettivi aziendali a tutti i lavoratori dell’azienda (sebbene non iscritti al sindacato stipulante) non si estende ai lavoratori che, aderendo ad un’organizzazione sindacale diversa, ne condividano l’esplicito dissenso e che potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e di diverso tenore (Cass. 15 novembre 2017, n. 27115, *annotata*, in questo sito, da F. DURVAL).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI (a cura di Irene Pironi)

F. CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Diritto del lavoro*, 1. Il diritto sindacale, Utet, 2016, 274

M. D’ANTONA, *Contratto collettivo, sindacati e processo del lavoro dopo la “seconda privatizzazione” del pubblico impiego (osservazioni sui d. leg. n. 396 del 1997, n. 80 del 1998 e n. 387 del 1998)*, nota a Cass. SU, 22 luglio 1998, n. 7179, *FI*, 1999, I, 621

R. DE LUCA TAMAJO, *L’evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, *RIDL*, 1985, I, 16

G. FERRARO, *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, *RIDL*, 1995, I, 277

A. LASSANDRI, *Il contratto collettivo aziendale*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, Trattato di diritto del lavoro, diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, Cedam, 2012, 717

G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2014, 196

M. GRANDI, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, *GDLRI*, 1981, 355

A. MARESCA, *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, *GDLRI*, 1985, 685

M. MISCIONE, *Il problema del contratto collettivo; il dissenso*, *GI*, 1987, IV, 65.

A. NASCOSI, *Il tentativo obbligatorio di conciliazione stragiudiziale nelle controversie di lavoro*, Giuffrè, 2007, 147

F. OLIVELLI, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Giuffrè, 2016, 378

M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Cedam, 2016, 117

G. PROIA e M. GAMBACCIANI, *Il contratto collettivo di diritto comune*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, II, Trattato di diritto del lavoro, diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, Cedam, 2012, 595

G. PROSPERETTI, *L’efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, F. Angeli,

1988,123

G. SANTORO PASSARELLI, Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione, GDLRI, 1980, 617

A. SARTORI, Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino ancora zoppicante, RIDL, 2010, II, 931, nota a Cass.20 agosto 2009, n. 18548

F. SCARPELLI, Il mantenimento dei diritti dei lavoratori nel trasferimento d'azienda, QDLRI, 2005, 105

S. SCIARRA, Pars pro toto, totum pro parte: diritti individuali e interesse collettivo, LD, 1987, 465

S. SCIARRA, Soggetti, competenze e livelli della contrattazione collettiva, DD, 1984, 87

A. TOPO, L'efficacia nel tempo del contratto collettivo, in G. PROIA (a cura di), Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva, II, Trattato di diritto del lavoro, diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, Cedam, 2012, 789

P. TULLINI, Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno, in "Inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti". Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, AIDLASS, Modena, 18 – 19 aprile, 2008, Giuffrè, 2009.

T. TREU, Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva, RDC, 1965, I, 333

A. VALLEBONA, Istituzioni di diritto del lavoro, I, Il diritto sindacale, Cedam, 2017