

**CAPO III.****DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO E DELLE NORME EQUIPARATE.**

**2067 Soggetti.** I contratti collettivi di lavoro sono stipulati dalle associazioni professionali (394 Cost.; 5 prel.)

**Nessi: art. 39 Cost.**

**Commento**

**SOMMARIO:** 1. Tipologie di contratto collettivo. – 2. Parti del contratto collettivo. – 3. Forma del contratto collettivo. – 4. Interpretazione del contratto collettivo.

**1. Tipologie di contratto collettivo.** Nel nostro ordinamento possiamo individuare quattro tipi di contratto collettivo: il contratto collettivo corporativo; il contratto collettivo previsto specificatamente dall'art. 39 della Costituzione; quello recepito in decreti legislativi e il contratto collettivo c.d. di diritto comune.

I contratti corporativi sono i contratti collettivi anteriori al 1944 formati dalle associazioni sindacali riconosciute alle quali era stato attribuito un potere di rappresentanza *ex lege* delle categorie a cui si riferivano.

A questi si sono poi aggiunti i contratti collettivi recepiti nei decreti delegati emanati in forza della legge 14 luglio 1959, n. 741.

Vi sono poi i contratti collettivi di cui all'art. 39 Cost., i quali avrebbero dovuto avere efficacia *erga omnes*.

Tali contratti non sono non è mai stati concretamente realizzati non avendo il legislatore promulgato la necessaria disciplina attuativa.

Infine, vi sono i contratti c.d. di diritto comune che sono i contratti collettivi postcorporativi, applicabili solo agli iscritti alle associazioni sindacali che li hanno sottoscritti, ovvero a coloro che anche per comportamento concludente vi abbiano aderito.

La Corte di Cassazione infatti afferma che i contratti collettivi di lavoro non dichiarati efficaci *erga omnes* ai sensi della legge, n. 741 del 1959, in quanto costituiscono atti di natura negoziale e privatistica, si applicano esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti, ovvero che, in mancanza di tale condizione, abbiano fatto espresa adesione ai patti collettivi e li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente, desumibile da una costante e prolungata applicazione delle relative clausole ai singoli rapporti. Con riferimento a quest'ultima ipotesi, non è sufficiente a concretizzare un'adesione implicita, idonea a rendere applicabile il contratto collettivo nell'intero suo contenuto, il semplice richiamo alle tabelle salariali del contratto stesso (Cass., 14 aprile 2001, n. 5596, in *Mass. giur. it.* 2001).

La giurisprudenza riconduce alla categoria dei contratti collettivi anche i contratti aziendali, affermando che anche i contratti collettivi aziendali hanno natura ed efficacia di contratti collettivi con conseguente applicazione dei medesimi principi (Cass., 4 marzo 1998, n. 2363, in *Mass. giur. it.* 1998).

Più recentemente la Corte di Cassazione ha affermato che nella disposizione di cui all'art. 2120 c.c., secondo cui è fatta salva la diversa previsione dei contratti collettivi, sono ricompresi i contratti aziendali, atteso che nessun elemento nella lettera e nello spirito della legge può far ritenere che tra i contratti collettivi considerati non possano essere inclusi quelli aziendali che regolamentino soltanto la base di computo del trattamento di fine rapporto, come è confermato dalla circostanza che la legge n. 297 del 1982, che ha disciplinato la materia, ha espressamente previsto la derogabilità da parte di qualsiasi contratto collettivo (Cass., 5 aprile 2005, n. 16549, in *Giust. civ. Mass.* 2005, 7/8).

**2. Parti del contratto collettivo.** In tema di contratto collettivo, si definiscono clausole normative quelle destinate a regolare i rapporti individuali riconducibili al contratto e clausole obbligatorie quelle che disciplinano esclusivamente i rapporti tra le associazioni sindacali partecipanti alla stipulazione dei contratti medesimi, creando obblighi e diritti per le parti stipulanti e non per i singoli lavoratori.

In applicazione di tale principio la Suprema Corte ha cassato con rinvio per vizio di motivazione la decisione di merito che aveva qualificato come normativa la pattuizione, inserita nella parte obbligatoria del C.C.N.L., relativa all'impegno del datore di lavoro di effettuare la trattenuta dei contributi sindacali (Cass., 16 marzo 2001, n. 3813, in *Mass. giur. lav.* 2001, 552, con nota di Papaleoni).

**3. Forma del contratto collettivo.** In difetto di norme che prevedono la forma scritta per i contratti collettivi ed in applicazione del principio generale della libertà di forma, l'accordo aziendale è valido anche se non stipulato per iscritto, essendo detta forma richiesta non *ad substantiam* ma soltanto *ad probationem* (Trib. Milano, 10 ottobre 1998, in *Orientamenti giur. lav.* 1998, I, 832).

Trattasi di principio già affermato dalla giurisprudenza di legittimità più recente secondo cui non esiste nel nostro ordinamento alcuna norma

che preveda, per i contratti collettivi post-corporativi, l'adozione *ad substantiam* della forma scritta, né possono supplire a tale carenza esigenze funzionalistiche o riscontri di norme che presuppongono l'esistenza di un testo scritto del contratto collettivo, posto che le esigenze relative alla funzione dei contratti collettivi possono consigliare l'uso della forma scritta e che il rilievo che quasi sempre la forma scritta viene adottata per ragionevoli motivi di opportunità non giustifica in alcun modo la praticabilità di un procedimento di applicazione analogica per il quale difetta il preciso termine di riferimento, e cioè la norma o il principio che dovrebbe essere analogicamente applicato. Quanto alle norme che presuppongono o presupporrebbero l'atto scritto, alcune, come gli artt. 2077 e 2113 c.c. non attengono neppure indirettamente alla forma del contratto, altre, come l'art. 3 della citata L. n. 741 del 1959, gli artt. 410, 425 c.p.c. ed altre ancora consimili non prescrivono che il contratto collettivo debba venire ad esistenza in forma scritta, ma comportano l'esigenza a fini diversi dalla validità del contratto, di un testo scritto; testo che non può essere frutto anche di attività puramente ricognitiva (Cass., Sez. Unite, 22 marzo 1995, n. 3318, in *Dir. lav.* 1995, II, 236).

**4. Interpretazione del contratto collettivo.** L'interpretazione delle disposizioni collettive di diritto comune, con l'individuazione della volontà delle parti, è riservata all'esclusiva competenza del giudice di merito, le cui valutazioni soggiacciono, in sede di legittimità, alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una motivazione coerente e logica (Cass., 29 dicembre 1999, n. 14699, in *Mass. giur. it.* 1999).

Più recentemente la Suprema Corte ha ritenuto che l'interpretazione delle norme della contrattazione collettiva integrativa è riservata al giudice di merito e non è suscettibile di riesame in sede di legittimità se non per violazione dei canoni di ermeneutica e per vizi di motivazione (Cass., 19 marzo 2007, n. 6435, in *Giust. civ. Mass.* 2007, 3).

Nell'interpretazione del contratto collettivo, la quale è demandata al giudice di merito ed è censurabile in sede di legittimità solo sotto il profilo del vizio di motivazione o della violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale fissati dagli artt. 1362 ss. c.c., il ricorso al criterio letterale è sufficiente ove il testo sia chiaro ed univoco. Solo in caso di insufficienza dell'elemento testuale l'interprete può fare ricorso al criterio ermeneutico dell'interpretazione complessiva di cui all'art. 1363 c.c. (Cass., 25 settembre 1999, n. 10581, in *Not. giur. lav.* 2000, 49).

Più recentemente la Corte di Cassazione ha affermato che l'interpretazione delle disposizioni collettive di diritto comune, compiuta dal giudice di merito, è incensurabile in sede di legittimità se sorretta da adeguata motivazione e rispettosa dei criteri di ermeneutica contrattuale, tra i quali fondamentale

prioritario è quello letterale, che è suscettibile di integrazione mediante gli altri criteri interpretativi, i quali svolgono una funzione sussidiaria e complementare solo quando le espressioni dei contraenti siano di oscuro od equivoco significato (Cass., 21 febbraio 2007, n. 4003, in *Diritto & Giustizia* 2007).

Sempre la Giurisprudenza ha ritenuto che nell'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune, i canoni legali di ermeneutica contrattuale sono governati da un principio di gerarchia in forza del quale i canoni strettamente interpretativi – tra i quali risulta prioritario il canone fondato sul significato letterale delle parole – prevalgono su quelli interpretativi-integrativi; ove il dato letterale riveli con chiarezza e univocità la volontà dei contraenti, una diversa interpretazione non è ammessa, poiché soltanto la mancanza di chiarezza, precisione ed univocità delle espressioni letterali adottate dalle parti nella redazione del testo negoziale legittimano l'interprete alla adozione di altri (Cass., 19 marzo 2007, n. 6426, in *Giust. civ. Mass.* 2007, 3).

Oltre che del criterio letterale, secondo parte della giurisprudenza bisogna tenere conto anche del criterio logico-sistematico di cui all'art. 1363 c.c. In questo senso la Corte di Cassazione ha dichiarato che nell'interpretazione della disciplina contrattuale collettiva dei rapporti di lavoro, censurabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione e violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale (senza che, a quest'ultimo proposito, la doglianza possa risolversi nella mera prospettazione di una diversa tesi interpretativa, incorrendo in tal caso nella pronuncia di inammissibilità), ha valore preminente la regola che impone di valutare la comune intenzione delle parti contraenti interpretando ciascuna delle clausole per mezzo delle altre e attribuendo ad esse il senso che risulta dal complesso della disciplina della materia, secondo il criterio indicato dall'art. 1363 c.c. (Cass., 3 aprile 2007, n. 8297, in *Giust. civ. Mass.* 2007, 4).

Nello stesso senso la Suprema Corte ha sostenuto che nell'ambito dei canoni di interpretazione delineati dagli artt. 1362 ss. c.c. e, in particolar modo, nell'interpretazione delle norme dei contratti collettivi di lavoro di diritto comune, non esiste un principio di gerarchia tra i canoni ermeneutici, né tantomeno un preteso principio dell'autosufficienza del criterio letterale in ragione di una affermata chiarezza delle espressioni adottate nel testo contrattuale. La lettera, infatti, costituisce solo una preliminare presa di cognizione (di cui l'art. 1362 segnala l'insufficienza con la precisazione che l'interprete non deve "limitarsi al senso letterale delle parole"), che deve essere integrata attraverso gli ulteriori strumenti previsti dall'art. 1363, quali la connessione delle singole clausole ed il senso che risulta dal complesso dell'atto, atteso che la lettera (il senso letterale), la connessione (il senso coordinato) e l'integrazione (il senso complessivo) sono strumenti legati da un rapporto di necessità e sono tutti necessari al-

l'esperimento del procedimento interpretativo della norma contrattuale (Cass., 8 marzo 2007, n. 5287, in *Giust. civ. Mass.* 2007, 3).

Altra parte della giurisprudenza però afferma che all'interpretazione della contrattazione collettiva, che, anche quando è di diritto comune, ha una funzione di "norma regolamentare settoriale", non sono automaticamente estensibili le regole ermeneutiche proprie dell'interpretazione dei negozi di diritto privato, e, ove si prospettino più interpretazioni, deve preferirsi quella rispondente al criterio dell'armonizzazione tra la clausola della disciplina settoriale – cioè della clausola contrattuale – e le re-

gole di portata generale che connotano il diritto vigente del lavoro (Cass., 18 luglio 2000, n. 9430, in *Orientamenti giur. lav.* 2000, I, 893).

In dottrina in ordine al problema dell'interpretazione dei contratti collettivi vedi E. Gragnoli, *Interpretazione dei contratti collettivi, comportamento delle parti e clausole di un successivo accordo*, in *Mass. giur. lav.* 2001; Id., *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Milano, 2000; A. Gentili, *L'interpretazione autentica del contratto collettivo*, in *Mass. giur. lav.* 2000; G. Gramiccia, *Dichiarazioni a verbale e interpretazione autentica del contratto collettivo*, in *Mass. giur. lav.* 2000.

**2068 Rapporti di lavoro sottratti a contratto collettivo.** Non possono essere regolati da contratto collettivo i rapporti di lavoro, in quanto siano disciplinati con atti della pubblica autorità in conformità della legge.

Sono altresì sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale o domestico (2240 ss.) (1).

(1) *La Corte costituzionale, con sentenza, n. 68 del 9 aprile 1969, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma secondo, in relazione all'art. 3 Cost., nella parte in cui dispone che sono sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere domestico.*

**Nessi: art. 39 Cost.**

#### Commento

**SOMMARIO:** 1. Corte costituzionale.

**1. Corte costituzionale.** Il secondo comma della norma in esame è incostituzionale nella parte in cui

prevede che: «sono sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere domestico» (Corte cost., 27 marzo 1969, n. 68).

**2069 Efficacia.** Il contratto collettivo deve contenere l'indicazione della categoria d'imprenditori e di prestatori di lavoro, ovvero delle imprese o dell'impresa (2082), a cui si riferisce, e del territorio dove ha efficacia (2071).

In mancanza di tali indicazioni il contratto collettivo è obbligatorio per tutti gli imprenditori e i prestatori di lavoro rappresentati dalle associazioni stipulanti (2075) (1).

(1) *La legge 14 luglio 1959, n. 741, modificata dalla L. 1° ottobre 1960, n. 1027, ha dettato norme per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.*

**2070 Criteri di applicazione.** L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore (2082).

Se l'imprenditore esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme dei contratti collettivi corrispondenti alle singole attività.

Quando il datore di lavoro esercita non professionalmente un'attività organizzata, si applica il contratto collettivo che regola i rapporti di lavoro relativi alle imprese che esercitano la stessa attività (13 prel.).

**Nessi: art. 39 Cost.**

### Commento

**SOMMARIO:** 1. Inapplicabilità della norma. – 2. Ambito di applicabilità. – 3. Pluralità di attività.

**1. Inapplicabilità della norma.** Il comma 1 dell'art. 2070 c.c. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante esclusivamente per gli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti (nonché per coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione) e solo nei limiti della volontà manifestata dalle suddette organizzazioni sindacali. Ne consegue la piena validità ed efficacia della clausola di un contratto collettivo di diritto comune con cui le organizzazioni stipulanti stabiliscano l'applicabilità ai rapporti di lavoro subordinato di contratti o accordi integrativi aziendali conclusi per una categoria professionale diversa da quella di appartenenza (Cass., 13 novembre 1999, n. 12608, in *Dir. prat. lav.* 2000, 963; Cass., 5 maggio 2004, n. 8565, in *Riv. it. dir. lav.* 2005, II, 80, nota Greco).

Nello stesso senso si esprime la giurisprudenza di merito secondo cui per il contratto collettivo di diritto comune, che è disciplinato dal diritto privato, vige il principio della c.d. «autodefinizione della categoria professionale», in forza del quale spetta unicamente alle organizzazioni stipulanti definire il campo di applicazione del contratto collettivo, senza possibilità alcuna, in base al principio di libertà (art. 18, 39 e 41 Cost.), né di sindacato del giudice né di imposizione eteronoma, non avendo più l'art. 2070 c.c. natura pubblicistica (Trib. Milano, 18 settembre 2000, in *Orientamenti giur. lav.* 2000, I, 610).

**2. Ambito di applicabilità.** Nel vigente ordinamento del rapporto di lavoro subordinato, regolato da contratti collettivi di diritto comune, la individuazione della contrattazione collettiva che regola il rapporto di lavoro va fatta unicamente attraverso l'indagine della volontà delle parti risultante, oltre che da espressa pattuizione, anche implicitamente dalla protratta e non contestata applicazione di un determinato contratto collettivo. Il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 c.c., è consentito al solo fine di individuare il parametro della retribuzione adeguata ex art. 36 Cost., quando non risulti applicata alcuna contrattazione collettiva, ovvero sia dedotta la inadeguatezza della retribuzione contrattuale ex art. 36 Cost. rispetto alla effettiva attività lavorativa esercitata (Cass., 29 luglio 2000, n. 10002, in *Mass. giur. it.* 2000; Cass., 9 maggio 2003, n. 7157, in *Mass. giur. it.* 2003).

Sempre la giurisprudenza afferma che la classificazione delle imprese ai fini previdenziali e assistenziali (nonché, ai fini del godimento di incentivi, della fiscalizzazione degli oneri sociali o dell'ammissione alla cassa integrazione guadagni) deve avvenire, atteso il rilievo pubblicistico delle previsioni in materia, alla stregua di criteri oggettivi e predeterminati che non lascino spazio a scelte discrezionali o a processi di «autodeterminazione normativa», mentre, in relazione al trattamento economico e normativo dei lavoratori, è consentito alle parti sociali – sia pure nei limiti del rispetto dei diritti fondamentali garantiti al lavoratore dall'art. 36 Cost. – scegliere la contrattazione collettiva destinata a meglio regolare il rapporto, stante il principio di libertà sindacale e la non operatività dell'art. 2070 c.c. nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune; ne consegue che l'inquadramento ai fini previdenziali o assistenziali non è vincolante per il datore di lavoro nel senso di imporgli l'applicazione di una contrattazione collettiva corrispondente alla stessa attività considerata ai suddetti fini, non rilevando in senso contrario che il riconoscimento di alcuni benefici (quali la fiscalizzazione degli oneri sociali) possa essere subordinato all'applicazione dei contratti collettivi vigenti per il settore di appartenenza dell'impresa, atteso il rilievo pubblicistico delle suddette agevolazioni e le finalità che con esse il legislatore ha inteso perseguire (Cass., 5 novembre 1999, n. 12345, in *Not. giur. lav.* 2000, 1).

**3. Pluralità di attività.** Ai fini dell'individuazione del contratto collettivo applicabile, ove l'imprenditore eserciti attività plurime, l'appartenenza alla categoria professionale va determinata, ai sensi dell'art. 2070 c.c., accertando se le distinte attività siano tra loro autonome, sotto il profilo tecnico e produttivo, o invece connesse, perché dirette al conseguimento dell'identica finalità produttiva. Nel primo caso per ciascuna delle attività sarà applicabile, nei confronti dei singoli lavoratori alla stessa addetti, la regolamentazione contrattuale per essa prevista, mentre, solo nel secondo caso, dovrà ricevere applicazione la disciplina relativa all'attività principale, rispetto alla quale le altre si pongono in rapporto di complementarietà ed accessorietà rispetto ad un fine unico (Cass., 23 settembre 2000, n. 12624, in *Mass. giur. it.* 2000).

Una delle situazioni che maggiormente si presentano riguarda l'attività di portierato.

Sul punto la giurisprudenza ha già giudicato che nel caso in cui un dipendente di una impresa di assicurazione sia addetto quale portiere ad uno stabile di proprietà di tale impresa, solo parzialmente dalla stessa adibito a propria sede e relativamente alle altre parti locato a terzi, ai fini dell'individuazione del contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro

deve innanzitutto accertarsi se l'attività del datore di lavoro di gestione di immobili abbia autonomia tecnica e di produzione, o invece natura complementare o accessoria, poiché, in caso di attività plurime svolte dallo stesso datore di lavoro, a norma

dell'art. 2070, comma 2, c.c. solo per le attività complementari ed accessorie sussiste la possibilità di fare riferimento al contratto collettivo disciplinante l'attività principale (Cass., 9 ottobre 1997, n. 9801, in *Orientamenti giur. lav.*, 1998, I, 5).

**2071 Contenuto.** Il contratto collettivo deve contenere le disposizioni occorrenti, secondo la natura del rapporto, [per attuare i principi della Carta del lavoro e] <sup>(1)</sup> per dare esecuzione alle norme di questo codice concernenti la disciplina del lavoro, i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei prestatori di lavoro (2096 ss.).

Deve inoltre indicare le qualifiche e le rispettive mansioni dei prestatori di lavoro appartenenti alla categoria a cui si riferisce la disciplina collettiva (2069).

Deve infine contenere la determinazione della sua durata (2074).

*(1) Inciso soppresso dall'art. 3 D.L.vo Lgt. 14 settembre 1944, n. 287, provvedimenti relativi alla riforma della legislazione civile.*

**2072 (1) Deposito e pubblicazione.** Il deposito e la pubblicazione del contratto collettivo sono regolati dalle leggi speciali.

Prima della pubblicazione l'autorità governativa deve accertare che ricorrano le condizioni richieste per la validità del contratto collettivo.

La pubblicazione può essere rifiutata, se il contratto collettivo non contiene le disposizioni e le indicazioni richieste dall'art. 2071, salvo che le parti si siano obbligate a integrarlo con successivi patti da stipularsi entro un termine stabilito. Se i patti integrativi non sono stipulati nel termine, può essere adita la magistratura del lavoro per la formazione delle disposizioni integrative.

Contro il rifiuto di pubblicazione è ammesso ricorso alla magistratura del lavoro a norma delle leggi speciali.

*(1) Articolo da ritenersi abrogato dal R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721, relativamente alle corporazioni e dal D.L.vo Lgt. 23 novembre 1944, n. 369, relativamente alle associazioni sindacali.*

**2073 (1) Denuncia.** La denuncia del contratto collettivo deve farsi almeno tre mesi prima della scadenza.

Se, avvenuta la denuncia, le associazioni professionali non hanno, un mese prima della scadenza, provveduto alla stipulazione e al deposito del nuovo contratto collettivo, ed è rimasto infruttuoso l'esperimento di conciliazione previsto nell'art. 412 del codice di procedura civile, può essere adita la magistratura del lavoro per la formazione di nuove condizioni di lavoro.

*(1) Articolo da ritenersi abrogato dal R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721, relativamente alle corporazioni e dal D.L.vo Lgt. 23 novembre 1944, n. 369, relativamente alle associazioni sindacali.*

**2074 (1) Efficacia dopo la scadenza.** Il contratto collettivo, anche quando è stato denunciato, continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo.

*(1) Articolo da ritenersi abrogato dal R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721, relativamente alle corporazioni e dal D.L.vo Lgt. 23 novembre 1944, n. 369, relativamente alle associazioni sindacali.*

**Nessi: art. 39 Cost.**

### Commento

**SOMMARIO:** 1. Inapplicabilità della norma ai contratti collettivi di diritto comune. – 2. Recesso dai contratti collettivi.

**1. Inapplicabilità della norma ai contratti collettivi di diritto comune.** Ai contratti collettivi postcorporativi non si applica all'art. 2074 c.c., precedente l'ultrattività del contratto collettivo scaduto fino a quando non sia intervenuta una nuova regolamentazione collettiva, poiché essi, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale privata, sono regolati dalla libera volontà delle parti, cui soltanto spetta stabilire se l'efficacia di un accordo possa sopravvivere alla sua scadenza.

La Corte di Cassazione afferma che i contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale delle parti; non si applica pertanto ai suddetti contratti il disposto dell'art. 2074 c.c. (circa la perdurante efficacia del contratto dopo la scadenza), valevole esclusivamente per i contratti collettivi corporativi, con la conseguenza che le clausole di contenuto retributivo vengono meno per il periodo successivo alla scadenza contrattuale (Cass., 10 aprile 2000, n. 4534, in *Mass. giur. it.* 2000).

Più recentemente la Suprema Corte ha affermato che la disposizione dell'art. 2074 c.c. sulla perdurante efficacia del contratto collettivo scaduto, fino a che non sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo non si applica ai contratti collettivi postcorporativi che, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale privata, sono regolati dalla libera volontà delle parti, cui soltanto spetta stabilire se l'efficacia di un accordo possa sopravvivere alla sua scadenza. L'accertamento al riguardo compete al giudice del merito, le cui valutazioni sono censurabili in sede di legittimità solo se non sorrette da motivazione congrua ed immune da vizi logici e giuridici (Cass., 17 gennaio 2004, n. 668, in *Giust. civ. Mass.* 2004, 1).

Nello stesso senso anche la giurisprudenza di merito secondo cui a fronte di legittima disdetta del contratto collettivo non può essere sostenuta l'ul-

trattività del contratto stesso, non essendo applicabile ai contratti collettivi postcorporativi il principio dell'ultrattività del contratto previsto dall'art. 2074 c.c. (Pret. Milano, 23 febbraio 1998, in *Orientamenti giur. lav.* 1998, I, 13; Trib. Brescia, 5 ottobre 2001, in *Lavoro nella giur.* 2002, 665, nota di Zavallon; in dottrina vedi G. Gramiccia, *Libertà di recesso dal contratto collettivo applicato oltre la scadenza del termine*, in *Mass. giur. lav.* 2001).

Sempre recentemente la giurisprudenza di merito ha sostenuto che la disposizione di cui all'art. 2074 c.c., non si applica ai contratti collettivi postcorporativi che, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale privata, sono regolati dalla libera volontà delle parti, alle quali soltanto spetta stabilire se l'efficacia di un accordo possa sopravvivere alla sua scadenza. (Trib. Milano, 27 maggio 2006, in *Orient. giur. lav.* 2006, 2, 276).

**2. Recesso dai contratti collettivi.** La cessazione dell'efficacia dei contratti collettivi di diritto comune, stante la loro natura pattizia, dipende dalla scadenza del termine nei medesimi stabilito (Cass., 24 agosto 1996, n. 7818, in *Dir. lav.* 1997, II, 526, con nota di Fantini).

La cessazione dell'efficacia dei contratti collettivi di diritto comune, coerentemente con la loro natura negoziale, dipende dalla scadenza del termine nei medesimi stabilito oppure dall'esercizio di facoltà di recesso o disdetta, ugualmente prevista da specifiche clausole contrattuali ovvero riconducibile ad un principio generale operante in relazione a qualsiasi contratto di durata, sempre che possa farsi ricorso alle disposizioni degli art. 2073 e 2074 c.c., in tema di «denuncia» e di «ultrattività», concernendo esse i soli contratti corporativi (Cass., 9 giugno 1993, n. 6408, in *Mass. giur. lav.* 1993, 414).

Ad avviso di altra giurisprudenza, peraltro meno recente, la disdetta dell'accordo è solo un atto unilaterale che legittima l'avvio di trattative sindacali per la modificazione o sostituzione del contratto (Pret. Milano, 2 novembre 1983, in *Orientamenti giur. lav.* 1984, 761).

**2075 (1) Efficacia nel caso di variazioni nell'inquadramento.** Il contratto collettivo conserva efficacia nei confronti della categoria alla quale si riferisce, anche se la rappresentanza legale di questa, per effetto di variazioni nell'inquadramento, spetta ad altra associazione.

Questa ha però facoltà di denunciare il contratto collettivo indipendentemente dal termine fissato per la scadenza di esso.

(1) Articolo da ritenersi abrogato dal R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721, relativamente alle corporazioni e dal D.L.vo Lgt. 23 novembre 1944, n. 369, relativamente alle associazioni sindacali.