

CEDAM

ANNO XXIV

ISSN 1126-5760

ADL

ARGOMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO

FONDATI DA MATTIA PERSIANI

DIRETTI DA

Mattia Persiani e Franco Carinci

Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale

Le reti d'impresa e le piattaforme digitali
della *sharing economy*

La fattispecie del ramo di azienda
(art. 2112, comma quinto, cod. civ.)

Società pubbliche e rapporti di lavoro
fra riorganizzazione e crisi di un modello

Diritto della concorrenza e contrattazione collettiva
nel lavoro autonomo dopo la l. n. 81 del 2017

Attivazione e condizionalità al tempo della crisi: contraddizioni di un
modello improntato alla *flexicurity*

2/2018

Marzo - Aprile



edicolaprofessionale.com/ADL



Wolters Kluwer

CORTE DI CASSAZIONE, Sez. Lav., 15 novembre 2017, n. 27115

Pres. Nobile – Rel. Manna

Or.S.A. c. T. S.p.A.

Accordo collettivo aziendale – Efficacia soggettiva – Procedimento per la repressione della condotta antisindacale – Legittimazione ad agire – Sindacato dissenziente – Non sussiste.

Soltanto i lavoratori sono legittimati ad agire per negare l'efficacia nei propri confronti di un contratto collettivo stipulato da organizzazioni sindacali diverse da quella cui siano iscritti, mentre non è ravvisabile alcun diritto o interesse dell'organizzazione sindacale ad agire in giudizio in relazione a validità, efficacia, o interpretazione di un contratto collettivo alla cui stipulazione sia rimasta estranea.

Art. 8, comma 3, d.l. n. 138 del 2011 – Efficacia retroattiva – Esclusione.

L'art. 8, comma 3, d.l. n. 138 del 2011 non è norma retroattiva, in quanto il meccanismo previsto affinché i contratti aziendali anteriormente stipulati possano acquisire efficacia erga omnes si applica soltanto per il futuro e non si estende ai fatti verificatisi prima della sua emanazione.

(Omissis)

Il primo motivo del ricorso principale denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 112 cod. proc. civ. e nullità della sentenza per violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, non avendo la Corte territoriale considerato che la condotta antisindacale denunciata consiste non nella pretesa di applicare il citato accordo collettivo, ma nei tentativi aziendali (poi riusciti) di costringere (con ordini scritti e verbali, trattenute sullo stipendio e provvedimenti disciplinari) i dipendenti iscritti all'associazione ricorrente a prestare l'attività secondo le modalità dell'accordo collettivo 15.5.09 sul c.d. agente solo, non sottoscritto da Or.S.A. e comunque peggiorativo rispetto al c.c.n.l. (del quale, invece, detta associazione è parte stipulante); l'efficacia soggettiva di tale accordo – prosegue il ricorso – è limitata alle sole parti stipulanti, atteso che *ex art. 8 d.l. n. 138 del 2011* l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali anteriori al 28.6.11 sussiste solo quando essi siano stati approvati con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Doglianza sostanzialmente analoga viene svolta con il secondo motivo del ricorso principale, sempre sotto forma di denuncia di violazione e falsa applicazione dell'art. 112 cod. proc. civ. e nullità della sentenza per violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, motivo con il quale si nega che sia conferente nel caso di specie Cass. n. 3363/05 richiamata dalla motivazione dei giudici d'appello.

Con il terzo motivo del ricorso principale ci si duole di omesso esame d'un fatto decisivo e controverso, consistente nel carattere peggiorativo dell'accordo collettivo 15.5.09 rispetto al c.c.n.l. e nella qualità dell'associazione ricorrente di soggetto stipulante detto contratto nazionale.

Con il quarto motivo del ricorso principale si lamenta omesso esame d'un fatto decisivo e controverso, consistente nelle intimidazioni e ritorsioni aziendali verso i lavoratori rifiutatisi di svolgere servizi ad cogente solo», nonché violazione, sul punto, degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ., non essendo stati contestati i fatti storici relativi alle sanzioni disciplina-

ri applicate dalla società ai lavoratori rifiutatisi di aderire al sistema di c.d. agente solo di cui al citato accordo aziendale del 15.5.09.

Il primo motivo del ricorso incidentale condizionato denuncia violazione e falsa applicazione del combinato disposto degli artt. 28 legge n. 300 del 1970 e 2697 cod. civ., nella parte in cui la sentenza impugnata ha ravvisato la legittimazione attiva del sindacato ricorrente, nonostante che esso non sia un sindacato, ma una mera federazione o confederazione di soggetti territoriali autonomi.

Il secondo motivo deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 28 legge n. 300 del 1970 e 345 cod. proc. civ., per avere la Corte territoriale ampliato l'oggetto del giudizio consentendo ad Or.S.A. Ferrovie di allegare fatti ulteriori rispetto a quelli descritti nel ricorso *ex art. 28 cit.*, come le sanzioni disciplinari irrogate successivamente alla proposizione del ricorso medesimo.

I primi due motivi del ricorso principale – da esaminarsi congiuntamente perché connessi – non possono accogliersi, avendo la sentenza impugnata espressamente pronunciato sulla domanda di repressione della condotta antisindacale coltivata in appello dall'organizzazione sindacale ricorrente, anche nella parte in cui essa ha lamentato i tentativi aziendali di costringere i dipendenti iscritti all'associazione ricorrente o comunque dissenzienti a prestare l'attività secondo le modalità dell'accordo collettivo sul c.d. agente solo.

Invero, basta leggere in chiave fra loro il riferimento ai motivi d'appello e le argomentazioni subito dopo svolte in sentenza per constatare che la Corte di merito ha sostanzialmente ritenuto che le pretese aziendali di assoggettare a sanzione disciplinare i dipendenti che si fossero rifiutati di rispettare l'accordo collettivo 15.5.09 fossero in sé neutre sul piano della condotta antisindacale perché, a monte, coinvolgevano non già l'esercizio di libertà sindacali, ma diritti individuali dei lavoratori, che fossero iscritti all'organizzazione sindacale ricorrente o fossero comunque dissenzienti rispetto al citato accordo collettivo.

In altre parole, non è che la sentenza abbia ommesso di pronunciare sulla domanda (solo in tal caso può aversi il vizio fatto valere nei primi due motivi di ricorso), ma l'ha interpretata nel senso che, essendo il tema dell'efficacia soggettiva del citato accordo 15.5.09 il presupposto della denuncia di attività antisindacale (il che è affermato dallo stesso ricorso principale, alle pagine 31 e 53) e coinvolgendo le sole posizioni individuali dei lavoratori che non intendano applicarlo, non v'è materia di antisindacalità né di legittimazione ad agire dell'organizzazione sindacale non firmataria.

Si tratta, dunque, d'una valutazione in punto di diritto della portata dell'art. 28 legge n. 300 del 1970 e non già d'una omessa pronuncia (ossia d'un *error in procedendo*) sulla domanda (sul contenuto e sull'ampiezza della quale la Corte di merito ha fornito motivata risposta).

Va poi escluso che nel caso di specie rilevi l'art. 8, comma 3, d.l. n. 138 del 2011, convertito, con modificazioni, in legge n. 148 del 2011 («Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori»): ciò per il dirimente rilievo che si tratta di norma intervenuta successivamente all'introduzione della presente lite e che, nella parte in cui si riferisce a contratti stipulati prima della sua entrata in vigore, è solo apparentemente retroattiva.

Invero, secondo l'insegnamento di questa S.C. (v. Cass. n. 2734/16; Cass. n. 2705/82; Cass. n. 2743/75), si può parlare di retroattività normativa quando una disposizione di legge introduca, per fatti e rapporti già assoggettati all'imperio di una legge precedente, una nuova disciplina degli effetti esauritisi (*facta praeterita*) sotto la legge anteriore (con l'ecce-

zione data dal limite della cosa giudicata), oppure una nuova disciplina di tutti gli effetti d'un rapporto posto in essere prima dell'entrata in vigore della nuova norma, senza distinzione tra effetti verificatisi anteriormente o posteriormente alla nuova disposizione.

Non sussiste, invece, retroattività ove la nuova norma disciplini gli atti di un procedimento, anche se riguardanti eventi ed effetti sostanziali già compiuti e si tratti della sua applicazione agli atti da compiere, oppure quando la nuova norma disciplini status, situazioni e rapporti che, pur costituendo *lato sensu* effetti di un pregresso fatto generatore (previsti e considerati nel quadro di una diversa normativa), siano distinti ontologicamente e funzionalmente (indipendentemente dal loro collegamento con detto fatto generatore), in quanto suscettibili di una nuova regolamentazione mediante l'esercizio di poteri e facoltà non consumati sotto la precedente disciplina.

È quel che accade nei rapporti di durata, come quello di lavoro.

In sintesi, il cit. art. 8, comma 3, prevede il meccanismo affinché i contratti aziendali, anche anteriormente stipulati, possano acquisire – per il futuro – efficacia *erga omnes*, ma non la nega per i fatti già verificatisi prima della sua emanazione e regolati da quegli stessi contratti aziendali.

Anche il terzo motivo va disatteso: lungi dall'omettere immotivatamente di esaminare il carattere peggiorativo o meno dell'accordo collettivo 15.5.09 rispetto al c.c.n.l. e la qualità dell'associazione ricorrente di soggetto stipulante detto c.c.n.l., la sentenza impugnata l'ha preso in considerazione e l'ha ritenuto irrilevante, sempre sul presupposto del difetto del diritto dell'associazione sindacale di agire in giudizio in relazione alla validità, efficacia e interpretazione d'un accordo collettivo alla cui stipulazione sia rimasta estranea (conformemente a Cass. n. 10353/04).

In breve, la dichiarata irrilevanza del fatto presuppone di per sé il suo esame quale indefettibile antecedente logico.

Né si può confondere – ai fini della deduzione del vizio di cui all'art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ., dedotto nel terzo mezzo del ricorso principale – l'omesso esame d'un fatto (decisivo) con il suo consapevole e volontario mancato accertamento storico: il primo in tanto sussiste in quanto il giudice abbia dimenticato o immotivatamente tralasciato di prenderlo in considerazione; il secondo si verifica quando il giudice ritenga di poter decidere la lite prescindendo da esso, motivando il proprio convincimento (come avvenuto nel caso di specie) in base ad una preliminare argomentazione in punto di diritto che evidenzi l'inutilità dell'accertamento.

Il quarto motivo è da rigettarsi in virtù di osservazioni analoghe a quelle svolte nel paragrafo che precede *sub* 3.1.: anche riguardo a tale ultimo mezzo valga il rilievo che la Corte di merito ha sostanzialmente ritenuto l'irrilevanza delle denunciate intimidazioni e ritorsioni aziendali verso i lavoratori rifiutatisi di svolgere servizi ad cogente solo».

Ciò i giudici d'appello hanno asserito sempre sul presupposto della carenza, in capo all'organizzazione ricorrente, del diritto di agire in relazione agli effetti d'un accordo aziendale (in termini, appunto, di esigibilità – delle condotte in esso pattuite – anche nei confronti dei lavoratori dissenzienti) cui l'organizzazione medesima era rimasta estranea.

Né gioverebbe a Or.S.A. Ferrovie – ciò sia detto per mera completezza espositiva – voler intendere i mezzi articolati nel suo ricorso come sostanziali denunce di *errores in iudicando* (per violazione dell'art. 28 legge n. 300 del 1970) anziché di *errores in procedendo* o vizi di motivazione.

Infatti, una volta ritenuta l'efficacia soggettiva dell'accordo collettivo aziendale (quello sul c.d. agente solo) anche nei confronti degli iscritti ad un'associazione non stipulante o comunque dissenzienti, è legittimo che il datore di lavoro ne pretenda l'applicazione, anche

sotto comminatoria di sanzioni disciplinari (cosa diversa, ovviamente, sarebbe l'adozione di minacce di mali ingiusti od altre iniziative illecite).

Invero, da lungo tempo questa Corte ha statuito che agli accordi collettivi aziendali si debba riconoscere (anche e soprattutto in ragione dei rinvii che plurime disposizioni legislative operano alla contrattazione aziendale) efficacia vincolante analoga a quella del contratto collettivo nazionale, trattandosi pur sempre non già d'una sommatoria di più contratti individuali, ma di atti di autonomia sindacale riguardanti una pluralità di lavoratori collettivamente considerati (cfr., *ex aliis*, Cass. n. 6695/88; Cass. n. 2808/84; Cass. n. 423/84; Cass. n. 718/83; Cass. n. 300/81; Cass. n. 357/71).

Come il contratto nazionale e quelli di qualsiasi altro livello, anche il contratto aziendale è destinato ad introdurre una disciplina collettiva uniforme dei rapporti di lavoro, sia pure limitatamente ad una determinata azienda o parte di essa (cfr., *ex aliis*, Cass. n. 3047/85; Cass. n. 1965/82; Cass. n. 5470/81).

Inoltre, sempre la citata giurisprudenza ammette che la contrattazione aziendale possa derogare, anche in peius (per il lavoratore), al contratto collettivo nazionale (fatti salvi, però, i diritti quesiti relativi a prestazioni già rese: cfr., fra le numerose pronunce in tal senso, Cass. n. 19396/14; Cass. n. 11939/04; Cass. n. 4839/01; Cass. n. 2155/90; Cass. n. 3047/85; Cass. S.U. n. 1081/84), non operando a riguardo l'art. 2077 cod. civ., che concerne esclusivamente i rapporti fra il contratto individuale di lavoro e quello collettivo (cfr., ad esempio, Cass. n. 19396/14, cit.; Cass. n. 6516/02; Cass. n. 8296/01; Cass. n. 2363/98).

È pur vero che questa S.C. ha altresì avuto modo di puntualizzare che l'applicabilità dei contratti collettivi aziendali a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, incontra l'unica eccezione di quei 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 (cfr. Cass. n. 6044/12; Cass. n. 10353/04).

Infatti, la tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e l'eventuale inscindibilità della disciplina che ne risulta concorrono a giustificare – sempre secondo la giurisprudenza di questa Corte (v., per tutte, Cass. n. 17674/02; Cass. n. 4218/02; Cass. n. 5953/99) – l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali.

A sua volta tale generalizzata efficacia soggettiva va conciliata, da un lato, con il limite invalicabile del principio fondamentale di libertà, di organizzazione e di attività sindacale (di cui all'art. 39, comma 1, Cost.) e, dall'altro, collocata in un sistema fondato su principi privatistici e sulla rappresentanza negoziale – non già legale o istituzionale – delle organizzazioni sindacali (v. Cass. n. 10353/04, cit.; Cass. n. 1403/90; Cass. n. 537/87; Cass. n. 6306/86; Cass. n. 4280/82).

A tal fine, in tanto può riconoscersi l'efficacia soggettiva *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali come regola di carattere generale (in funzione delle esigenze di tutela di interessi collettivi e di inscindibilità della disciplina), in quanto si mantenga, tuttavia, l'eccezione – in ossequio al principio di libertà sindacale – che la stessa efficacia non può essere estesa anche a quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo aziendale, ne condividano l'esplicito dissenso.

Per l'effetto, sarebbe illecita la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti perché iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo.

Nondimeno, la stessa giurisprudenza sopra ricordata (v. Cass. n. 10353/04, cit.) statuisce che soltanto i lavoratori sono legittimati ad agire per negare efficacia nei propri confronti ad un contratto collettivo stipulato da organizzazioni sindacali diverse da quella cui

siano iscritti, mentre non è ravvisabile alcun diritto o interesse dell'organizzazione sindacale ad agire in giudizio in relazione a validità, efficacia, o interpretazione d'un contratto collettivo alla cui stipulazione sia rimasta estranea.

A questo punto, per attribuire in concreto legittimazione ad agire (ex art. 28 legge n. 300 del 1970) anche all'odierna ricorrente, bisognerebbe interrogarsi su un ipotetico carattere plurioffensivo delle minacciate sanzioni disciplinari ai lavoratori, aderenti a Or.S.A. Ferrovie, che si siano rifiutati di dare applicazione all'accordo in questione: ma in tal modo si finirebbe con l'introdurre una questione che non è stata oggetto di ricorso.

In conclusione il ricorso principale è da rigettarsi, il che assorbe la disamina di quello incidentale condizionato.

(*Omissis*)

CINZIA DE MARCO

Professoressa Associata dell'Università di Palermo

SULLA LEGITTIMAZIONE AD AGIRE EX ART. 28 L. N. 300
DEL 1970 DEL SINDACATO NON FIRMATARIO DI UN
CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE E
SULL'APPLICAZIONE RETROATTIVA DELL'ART. 8, COMMA
3, D.L. N. 138 DEL 2011

SOMMARIO: 1. I fatti di causa e le questioni affrontate. – 2. Efficacia del contratto collettivo aziendale “separato” e legittimazione ad agire ex art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300 del sindacato non firmatario. – 3. L'art. 8 del d.l. n. 138 del 2011 è norma retroattiva?

1. – La controversia oggetto della sentenza in epigrafe trae origine da un accordo sindacale siglato il 15 maggio 2009 da T. S.p.A., con cui si era previsto l'attivazione del modulo di equipaggio ad “agente solo” ovvero con un solo macchinista in cabina di guida. Il Sindacato autonomo di base Or. S.A. Ferrovie non si era soltanto limitato a non sottoscrivere il detto accordo, ritenuto peggiorativo delle condizioni di lavoro del personale di macchina rispetto al precedente C.C.N.L., del quale invece l'associazione era parte stipulante, ma aveva dato indicazione ai propri iscritti di non prendere servizio fino a quando non fosse stata disposta la presenza in cabina di guida di altro macchinista o capotreno T. S.p.A., pur provvedendo a inviare ulteriori agenti, aveva minacciato l'adozione di sanzioni disciplinari, e, in taluni casi, aveva sostituito il lavoratore, esonerandolo dal servizio con decurtazione della retribuzione.

Secondo la prospettazione del sindacato tali atti intimidatori nei confronti dei lavoratori, in quanto tesi a imporre l'applicazione di un accordo

sindacale agli aderenti a un'organizzazione che non lo aveva sottoscritto, avevano carattere antisindacale. Sosteneva inoltre il sindacato che tale accordo non risultava applicabile ai propri iscritti poiché non assoggettato alla procedura di approvazione a maggioranza dei lavoratori *ex art. 8, comma 3, d.l. n. 138 del 2011*.

La Cassazione ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Firenze⁽¹⁾ di rigetto del ricorso, con argomentazioni che, nell'ordine seguito, possono così sintetizzarsi: 1) al caso di specie non può applicarsi l'art. 8, comma 3 d.l. n. 138 del 2011, entrato in vigore successivamente all'instaurazione del procedimento *ex art. 28, l. n. 300 del 1970*, in quanto tale norma non ha natura retroattiva; 2) la contrattazione aziendale può essere peggiorativa rispetto al contratto nazionale, non applicandosi al rapporto tra contratti collettivi di diverso livello il precetto di cui all'art. 2077 Cod. Civ.⁽²⁾; 3) l'accordo aziendale ha efficacia vincolante anche per i lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, con l'unica eccezione dei lavoratori che aderiscano a sindacati non firmatari e che abbiano espresso il proprio dissenso, prevalendo, in tal caso, il principio fondamentale di libertà, di organizzazione e di attività sindacale di cui al primo comma dell'art. 39 Cost.; 4) soltanto ai lavoratori va riconosciuto l'interesse a promuovere il giudizio per contestare l'applicabilità nei propri confronti dell'accordo aziendale, mentre l'organizzazione non firmataria non ha alcuna legittimazione in giudizio in relazione a validità, efficacia, o interpretazione di un contratto collettivo alla cui stipulazione sia rimasta estranea, salvo che la condotta datoriale repressiva non presenti carattere di pluri-offensività.

La sentenza in commento consolida l'orientamento giurisprudenziale sulla (tendenziale) efficacia *erga omnes* dei contratti aziendali, e quindi sulla legittimità della loro applicazione anche nei confronti degli iscritti al sindacato non firmatario a meno che non ne abbiano espressamente

(1) Vedila in *Guida Dir.*, 2012, 8, pag. 57.

(2) La circostanza è pacifica in giurisprudenza v. ad esempio, tra le tante, Cass. 15 settembre 2014, n. 19396, in *Mass. Giur. Lav.*, 2015, 6, pag. 359, secondo cui «con riguardo al concorso tra i diversi livelli contrattuali è stato anche precisato che detto concorso va risolto non secondo i principi della gerarchia e della specialità propria della fonte legislative, bensì accertando quale sia l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono derogare *in peius* ai contratti nazionali, senza che osti il disposto dell'art. 2077 c.c. con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono pertanto ricevere un trattamento deteriore in ragione della posteriore normativa contrattuale, di eguale o di diverso livello».

condiviso il dissenso⁽³⁾. Inoltre, in essa è affrontata per la prima volta la questione concernente l'interpretazione dell'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 138 del 2011 in relazione alla sua portata retroattiva.

Resta estranea invece all'oggetto del giudizio la densa problematica dell'efficacia del contratto collettivo separato contenente una disciplina difforme rispetto ad un precedente contratto sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali⁽⁴⁾.

2. – Il tema dell'efficacia del contratto aziendale nei confronti dei lavoratori non iscritti al sindacato stipulante era già emerso fin dai primi anni '80 a causa della diffusione di accordi contenenti modifiche peggiorative rispetto ai contratti nazionali.

Il problema si è riacutizzato nel nuovo millennio a seguito della rottura della prassi di unità di azione tra le tre grandi organizzazioni sindacali (la CGIL da una parte e la CISL e la Uil dall'altra), il cui acme si è raggiunto con la nota vicenda Fiat⁽⁵⁾.

La ricomposizione della frattura con gli accordi 2011-2014 sulle regole che connettono la rappresentatività sindacale all'efficacia *erga omnes* dei contratti nazionali e aziendali non ha offerto una soluzione definitiva e generale all'ambito soggettivo di applicazione degli accordi separati, vuoi in quanto tali accordi sono per loro natura vincolanti nei confronti dei soli soggetti stipulanti e aderenti⁽⁶⁾, vuoi per le fughe dalla loro applicazione in talune categorie e a livello di impresa.

⁽³⁾ Sulle diverse posizioni giurisprudenziali, v. G. SANTORO-PASSARELLI, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, pag. 501.

⁽⁴⁾ V. sul tema: G. SANTORO-PASSARELLI, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2015, n. 254; A. BELLAVISTA, *Contrattazione separata*, in F. CARINCI (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Assago, 2011, pag. 57 e segg.

⁽⁵⁾ Sul caso Fiat v., senza pretesa di completezza, F. CARINCI, *Se quarant'anni vi sembran pochi: dallo statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, 3, pag. 581; R. DE LUCA TAMAJO, *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, *ivi*, 2010, 6, pag. 1680; AA.VV., *Il caso «Fiat»: una crisi di sistema?*, in *Lav. Dir.*, 2011, 3; F. LISO, *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende FIAT*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, pag. 337.

⁽⁶⁾ La giurisprudenza nega l'estensibilità delle regole endogene oltre l'ambito soggettivo di applicazione (anche con riguardo al T.U. del 2014), sulla base della natura contrattuale degli accordi e quindi della loro vincolatività solo *inter partes* ai sensi dell'art. 1372 Cod. Civ.: tra le tante, cfr. Trib. Roma 15 maggio 2015, in *Banca Dati DeJure*; Trib. Torino 2 maggio 2011, in *Riv. It. Dir. Lav.* 2011, II, pag. 636.

Il problema, nella perdurante assenza di una legge regolatrice della materia, ha dato luogo ad un acceso dibattito in dottrina in cui si sono scontrate concezioni istituzionali o legali⁽⁷⁾ della rappresentanza delle organizzazioni sindacali con le teorie privatistiche del sistema contrattuale⁽⁸⁾, non mancando, peraltro, tentativi di soluzioni più articolate, da quella che considera il contratto collettivo alla stregua di fonte-fatto⁽⁹⁾ ad altre che realizzano l'integrazione tra la sfera individuale e la sfera collettiva nel rinvio mobile al contratto collettivo operato dalle parti nel contratto di lavoro⁽¹⁰⁾.

Pur nella varietà di posizioni gli sforzi della dottrina sono complessivamente rivolti ad affrancare il potere contrattuale del sindacato dalla rappresentanza delle volontà individuali e quindi ad estendere l'efficacia del contratto aziendale anche ai non iscritti al sindacato⁽¹¹⁾ o iscritti a quello dissenziente.

La giurisprudenza ha affrontato il problema aderendo all'opinione dottrinale che ha come argomento cardine per affermare l'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale quello dell'indivisibilità dell'interesse collettivo e della oggettiva funzione di regolamentazione uniforme assoluta dagli accordi aziendali⁽¹²⁾.

Tale orientamento, che fa perno sulla struttura e sulla funzione del contratto collettivo aziendale, viene oggi contemperato da una lettura in

⁽⁷⁾ V., tra gli altri, A. PIZZORUSSO, *Fonti del diritto. Art. 1-9. Disposizioni preliminari*, Bologna, 1977; G. FERRARO *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova, 1981; B. CARUSO, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano, 1992.

⁽⁸⁾ L. MENGONI, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Milano, 1976, pag. 277; M. DELL'OLIO, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, 1980, pag. 170; G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Bologna, 1997, pag. 135 e segg. e spec. 152 e segg.; M. PERSIANI, *il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, 1, pag. 1 e segg.; A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, I, *Il diritto sindacale*, Padova, 2015, pag. 193 e segg.

⁽⁹⁾ G. PROIA, *Questioni sulla contrattazione collettiva: legittimazione, efficacia, dissenso*, Milano, 1994; *contra*, A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, 2001, pag. 264 e segg.

⁽¹⁰⁾ P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, Trattato Cicu-Messineo, Milano, 2000, pagg. 231-232; A. MARESCA, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, pag. 55. Per una ricostruzione delle diverse posizioni della dottrina, v. *amplius* F. LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 1, pag. 21 e segg.

⁽¹¹⁾ P. BELLOCCHI, *Libertà e pluralismo sindacale*, Padova, 1998; M. RUSCIANO, *Contratto collettivo ed autonomia sindacale*, Torino, 2003.

⁽¹²⁾ Cass. 8 maggio 1984 n. 2828, in *Giur. It.*, 1985, I, pag. 628; 5 febbraio 1993, n. 1438, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, pag. 61, con nota di L. NOGLER, *Interessi collettivi indivisibili ed efficacia erga omnes del contratto aziendale*.

combinato disposto della regola della rappresentanza negoziale privatistica (a cui i giudici risultano graniticamente ancorati) con il principio di libertà sindacale scolpito dall'art. 39, comma 1, Cost. in chiave di tutela della libertà sindacale individuale. Cosicché, se l'efficacia soggettiva *erga omnes* dei contratti aziendali è ribadita come regola di carattere generale, tuttavia l'applicazione del contratto, come afferma la sentenza in commento, richiamando un precedente conforme del 2004⁽¹³⁾, è esclusa nei confronti di «quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo aziendale, ne condividono l'esplicito dissenso».

La piena efficacia *erga omnes* viene riconosciuta soltanto ad accordi collettivi che assolvono una funzione prettamente gestionale⁽¹⁴⁾ (o di procedimentalizzazione del potere imprenditoriale), in cui, secondo l'insegnamento della Corte costituzionale⁽¹⁵⁾, «l'efficacia diretta si esplica esclusivamente nei confronti degli imprenditori stipulanti», i quali, autolimitando il proprio potere, applicheranno il contratto nei confronti di tutti i dipendenti.

Questa evoluzione della giurisprudenza, di cui la sentenza in esame costituisce limpida applicazione, rappresenta il superamento di precedenti decisioni che estendevano l'ambito di efficacia del contratto collettivo al di là dei limiti del diritto comune soltanto quando nei fatti fosse riscontrabile un'adesione, anche implicita, allo stesso⁽¹⁶⁾.

Si tratta di un capovolgimento di prospettiva, che determina tuttavia una contraddizione sul piano logico-sistematico giacché l'affermata natura privatistica del contratto collettivo ancorata allo schema del mandato individuale avrebbe dovuto escluderne l'applicazione ai lavoratori non iscritti al sindacato stipulante, indipendentemente da un loro esplicito dissenso. Il vero è che l'ossequio prestato alla regola della rappresentanza di volontà è soltanto formale in quanto cela l'attribuzione al contratto collettivo del carattere di fonte normativa originaria⁽¹⁷⁾. Anche se va riconosciuto che

⁽¹³⁾ Cass. 28 maggio 2004, n. 10353, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, II, pag. 312, con nota di A. BOLLANI, *Il contratto collettivo aziendale è efficace erga omnes?*; nello stesso senso, Cass. 18 aprile 2012, n. 6044, in *Giust. Civ. Mass.*, 2012, 4, pag. 509.

⁽¹⁴⁾ M. PERSIANI, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1999, 1, pag. 1 e segg.

⁽¹⁵⁾ Corte cost. 30 giugno 1994, n. 268, in *Riv. It. Dir. Lav.*, II, pag. 237, con nota di E. MANGANIELLO, *Legge e autonomia collettiva nella disciplina dei criteri di scelta per la riduzione del personale: la consulta introduce il controllo di ragionevolezza*.

⁽¹⁶⁾ F. LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, op. cit., pag. 49 e *ivi* i richiami alla giurisprudenza di merito.

⁽¹⁷⁾ Sull'inconciliabilità tra efficacia *erga omnes* del contratto collettivo di diritto co-

l'empirismo giurisprudenziale consente di pervenire ad una soluzione ragionevole sul piano dei principi costituzionali.

Così circoscritti i limiti all'efficacia tendenzialmente generalizzata dell'accordo separato, la Corte nega la legittimazione ad agire *ex art. 28 l. n. 300 del 1970* al soggetto collettivo che ne ha rifiutato la sottoscrizione, in quanto carente di interesse. Attribuisce invece esclusivamente al singolo il diritto ad opporsi alla pretesa datoriale di esigerne l'applicazione nei suoi confronti. Tuttavia, ciò non esclude la possibilità di configurare una condotta antisindacale quando il comportamento datoriale assuma carattere plurioffensivo in quanto lesivo contemporaneamente di situazioni giuridiche soggettive del singolo lavoratore e del sindacato, con la conseguente ammissibilità di entrambe le azioni dirette alla realizzazione di fini diversi: l'una, quella collettiva, rivolta alla eliminazione degli effetti della condotta antisindacale, l'altra, quella del singolo lavoratore, incentrata sulla tutela di diritti individuali.

Spetta, pertanto, all'interprete il non facile compito di identificare le fattispecie in cui l'interesse sia soltanto individuale ovvero sia accompagnato da un interesse anche collettivo, che si realizza quando l'organizzazione sindacale agisca con il procedimento in questione, per la tutela di posizioni giuridiche che sono anche le proprie; pertanto, è nella interdipendenza dei profili individuale e collettivo dell'interesse protetto che va individuato il presupposto della pluralità di legittimazioni processuali dei singoli dipendenti e delle associazioni di categoria, distinte ed autonome⁽¹⁸⁾.

Nel caso di specie il sindacato avrebbe potuto esperire l'azione giudiziaria dando la prova che la condotta datoriale, segnatamente consistente nella minaccia di sanzioni disciplinari al fine di indurre i lavoratori al rispetto dell'accordo, era contemporaneamente lesiva del principio di libertà sindacale previsto dall'art. 39, comma 1, Cost., poiché costituiva un depotenziamento del prestigio e della forza contrattuale dell'organizzazione sindacale, nonché un discredito alla sua immagine, posto che il lavora-

mune e teoria della rappresentanza negoziale, F. MANCINI, *Libertà sindacale e contratto collettivo con efficacia erga omnes*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1963, pag. 570 e segg.; M. PERSIANI, *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neocorporativa*, in *Dir. Lav.*, 1984, I, pag. 8.

⁽¹⁸⁾ In dottrina, v. M. PERSIANI, *Condotta antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale del lavoratore*, in *Pol. Dir.*, 1971, pag. 543; T. TREU, *Attività antisindacale e interessi collettivi*, *ibidem*, pagg. 568-569; A. ALLAMPRESE, *La condotta antisindacale plurioffensiva*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, 2, pag. 565. Da ultimo, in giurisprudenza, Cass. 19 gennaio 2018, n. 1392, in www.cortedicassazione.it.

tore dissenziente aveva fondato il rifiuto all'applicazione dell'accordo nei suoi confronti proprio sull'affiliazione al sindacato non firmatario.

Ma tale aspetto, non avendo costituito oggetto di doglianza nel ricorso, è appena tratteggiato in via ipotetica nella sentenza.

3. – L'organizzazione sindacale con un'argomentazione introdotta, a quanto sembra, soltanto nel terzo grado di giudizio, ha sostenuto la limitazione dell'efficacia dell'accordo aziendale alle sole parti stipulanti poiché l'art. 8, comma 3, d.l. n. 138 del 2011 condizionerebbe l'efficacia *erga omnes* dei contratti aziendali stipulati anteriormente al 28 giugno 2011 alla loro approvazione da parte della maggioranza dei lavoratori.

Tale prospettazione offre la stura alla Corte per effettuare un ragionamento sulla portata retroattiva della norma.

L'art. 8, comma 3, d.l. n. 138 del 2011, convertito, con modificazioni, in l. n. 148 del 2011 prevede che «le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori».

Per pressoché unanime opinione dei commentatori la norma è stata aggiunta per sanare i contratti collettivi Fiat⁽¹⁹⁾, poiché il suo contenuto aveva l'obiettivo di assicurare l'estensione generalizzata degli accordi collettivi sottoscritti a Mirafiori e a Pomigliano nel 2010 ed approvati da referendum, finalità resa evidente anche dalla circostanza della valorizzazione dello strumento referendario, che, invece, nelle regole poste dall'Accordo interconfederale ha una valenza soltanto eventuale ed eccezionale⁽²⁰⁾.

La disposizione, ritenuta dalla dottrina unanime di natura retroattiva, è stata variamente criticata sotto diverse angolazioni: vuoi perché ha rappresentato un intervento a gamba tesa del Governo nel campo dell'autonomia collettiva,⁽²¹⁾ vuoi perché considerata un'oggettiva intromissione

⁽¹⁹⁾ V. per tutti F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Milano, 2012, pag. 39, che parla di "retroattività *ad usum Fiat*"; contra R. DE LUCA TAMAJO, *L'art. 8 del d.l. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, *ibidem*, pagg. 298-299.

⁽²⁰⁾ 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, pag. 15.

⁽²¹⁾ A. PERULLI, V. SPEZIALE, *L'art. 8 del d.l. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, op. cit., pag. 218.

nell'amministrazione della giustizia, in quanto destinata ad incidere sui procedimenti in corso⁽²²⁾, vuoi per essere la norma priva di carattere generale e astratto e piuttosto improntata a favorire una singola azienda, vuoi infine per avere introdotto regimi giuridici differenziati per il conferimento dell'efficacia *erga omnes* in ragione di un mero elemento cronologico⁽²³⁾ ancorando l'efficacia del contratto aziendale, per i contratti stipulati prima del 28 giugno 2011, al superamento del *referendum*, e a quelli stipulati successivamente, al rispetto dei criteri di maggiore rappresentatività.

Si è, inoltre, sostenuto – ed è questa, come detto, la tesi prospettata dalla difesa dell'organizzazione sindacale ricorrente – che la disposizione in questione, interpretata *a contrario*, condurrebbe ad escludere l'efficacia *erga omnes* degli accordi aziendali, anche qualora approvati senza dissenso da parte di organizzazioni sindacali, ma che non abbiano superato il vaglio referendario⁽²⁴⁾.

La Corte contrasta l'argomento relativo all'incidenza del *ius superveniens*, volto a dimostrare che l'accordo aziendale separato non possa applicarsi agli iscritti al sindacato dissenziente, con conseguente legittimazione di questo ad agire *ex art.* 28 l. n. 300 del 1970, negando alla norma qualsivoglia effetto retroattivo.

La Cassazione a fondamento del suo ragionamento pone la distinzione tra fatto generativo pregresso alla novella (stipulazione dell'accordo aziendale) che non sarebbe da questa investito, ed eventi successivi (efficacia dell'accordo), nei cui confronti, invece trova applicazione la nuova disciplina *ratione temporis*.

In proposito così si esprime la sentenza: «non sussiste.... retroattività ove la nuova norma disciplini gli atti di un procedimento, anche se riguardanti eventi ed effetti sostanziali già compiuti e si tratti della sua applicazione agli atti da compiere, oppure quando la nuova norma disciplini

(22) Per quanto ciò non rappresenti un inedito: si pensi all'art. 32, comma 7, l. 4 novembre 2010, n. 183, ove si prevede che le disposizioni sulla nuova indennità risarcitoria prevista nei casi di conversione dei contratti di lavoro a tempo determinato «trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge».

(23) L. GALANTINO, *L'art. 8 del d.l. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, op. cit., pag. 266.

(24) F. SCARPELLI, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, op. cit., pagg. 15-16, con la conseguenza che tali intese avrebbero un'efficacia limitata ai lavoratori iscritti alle associazioni stipulanti, «così legittimando *ex post* eventuali fughe individuali dalle decisioni sindacali di gestione dell'impresa che, sino ad oggi, la giurisprudenza prevalente non sembrava di voler premiare».

status, situazioni e rapporti che, pur costituendo *lato sensu* effetti di un pregresso fatto generatore (previsti e considerati nel quadro di una diversa normativa), siano distinti ontologicamente e funzionalmente (indipendentemente dal loro collegamento con detto fatto generatore), in quanto suscettibili di una nuova regolamentazione mediante l'esercizio di poteri e facoltà non consumati sotto la precedente disciplina. È quel che accade nei rapporti di durata, come quello di lavoro»⁽²⁵⁾.

La conclusione della Corte è che il meccanismo introdotto dal legislatore, pur riguardando i contratti aziendali stipulati anteriormente all'entrata in vigore della citata disposizione, conferisce ad essi solo per il futuro la piena efficacia *erga omnes*, impedendone la disapplicazione nei confronti dei singoli lavoratori iscritti al sindacato non firmatario che abbiano espresso il proprio dissenso.

La norma, pertanto, non spiegando efficacia *ex tunc*, non troverebbe applicazione nei procedimenti in corso, e più in generale, non apporterebbe modifiche agli effetti verificatisi nel periodo anteriore alla sua vigenza.

La Cassazione sembra, in tal modo, fare propria l'opinione dominante in dottrina secondo cui occorre distinguere tra retroattività "propria", che si realizza quando il *ius superveniens* riconnette o sottrae conseguenze giuridiche a fatti già avvenuti in passato con decorrenza anteriore all'entrata in vigore della legge, e retroattività impropria (o pseudo-retroattività), in cui la nuova disposizione, regolando le conseguenze di un fatto già compiuto con decorrenza successiva alla sua entrata in vigore, produce effetti solo *ex nunc*, ancorché in ragione di un fatto del passato⁽²⁶⁾.

Tuttavia, su tale partizione – e su altre che la dottrina ha cercato di individuare – sono state formulate perplessità, negandosene validità teorica e utilità pratica⁽²⁷⁾, giacché, pur riconoscendo che la retroattività possa configurarsi secondo gradazioni e modalità diverse⁽²⁸⁾ in ordine alla misura degli effetti, tutte le ipotesi hanno una comune «invariante», in quanto ciò che caratterizza la norma retroattiva è, in ogni caso, la riqualificazione di un fatto passato, nel senso che ad esso il legislatore ricollega effetti diversi rispetto a quelli originariamente contemplati⁽²⁹⁾, e che la nuova

⁽²⁵⁾ Ma già Cass. 29 aprile 1982, n. 2705, in *Giust. Civ. Mass.*, 1982, 4.

⁽²⁶⁾ A. BERLIRI, *Principi di diritto tributario*, I, Milano, 1952, pag. 100.

⁽²⁷⁾ M. LUCIANI, *Il dissolvimento della retroattività. Una questione fondamentale del diritto intertemporale nella prospettiva delle vicende delle leggi di incentivazione economica (Parte Prima)*, in *Giur. It.*, 2007, 7, pag. 1828.

⁽²⁸⁾ G. PACE, *Il diritto transitorio, Con particolare riguardo al diritto privato*, Milano, 1940, pag. 300.

⁽²⁹⁾ L. NIVARRA, *La retroattività della legge civile*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2017, 4, pag. 1219.

regola troverà applicazione a partire dal momento in cui la *lex posterius* sarà entrata in vigore, indipendentemente dal *dies a quo* di decorrenza degli effetti.

Orbene sembra evidente che il comma 3 dell'art. 8 interviene sulla qualificazione dei contratti aziendali precedentemente stipulati, mutandone la natura giuridica attraverso l'attribuzione ad essi della piena efficacia *erga omnes* qualora siano stati sottoposti a *referendum* ed approvati con votazione a maggioranza dei lavoratori; e ciò al fine di rendere irrilevante il dissenso dei soggetti collettivi ed individuali estranei agli accordi. In questo senso è possibile rinvenire il carattere retroattivo della norma, indipendentemente dalla decorrenza dei suoi effetti.

In ogni caso, posto che comunque, il nostro ordinamento non considera la norma retroattiva di per sé illegittima, essa deve essere valutata alla luce degli interessi costituzionalmente protetti.

Il vero è che, come è stato autorevolmente sostenuto, la retroattività si riduce ad un "significante vuoto, almeno dal punto di vista assiologico, nel senso che il disvalore di una norma retroattiva non è nel suo essere retroattiva ma nel suo essere lesiva di interessi costituzionalmente protetti" (30), che sono più sensibili all'aggressione della norma strutturata in maniera retroattiva.

Questo del resto è il percorso seguito dalla giurisprudenza della Corte costituzionale, la quale ha affermato che «al di fuori della materia penale (dove il divieto di retroattività della legge è stato elevato a dignità costituzionale dall'art. 25 Cost.), l'emanazione di leggi con efficacia retroattiva da parte del legislatore incontra una serie di limiti che questa Corte ha da tempo individuato, e che attengono alla salvaguardia, tra l'altro, di fondamentali valori di civiltà giuridica posti a tutela dei destinatari della norma e dello stesso ordinamento, tra i quali vanno ricompresi il rispetto del principio generale di ragionevolezza e di eguaglianza, la tutela dell'affidamento legittimamente sorto nei soggetti quale principio connaturato allo Stato di diritto e il rispetto delle funzioni costituzionalmente riservate al potere giudiziario» (31).

Il vaglio di legittimità delle norme retroattive si è, poi, arricchito di un ulteriore principio, frutto del «dialogo», con la Corte di Strasburgo.

(30) L. NIVARRA, *ibidem*, pag. 1229.

(31) Corte cost. 2 febbraio 2014 n. 69, in *Not. Giur. Lav.*, 2015, 5, pag. 661; Corte cost. 30 settembre 2011, n. 257, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, II, pag. 357, con nota di L. MENGHINI, *I contrasti tra corte edu e corte costituzionale sulle leggi retroattive che eliminano diritti di lavoratori e pensionati: qualche idea per un avvio di soluzione.*

Da qualche anno, infatti, si può incrociare la frequente massima della Consulta: «questa Corte ha reiteratamente chiarito come al legislatore non sia, quindi, precluso di emanare norme retroattive (sia innovative che di interpretazione autentica), “purché la retroattività trovi adeguata giustificazione nella esigenza di tutelare principi, diritti e beni di rilievo costituzionale, che costituiscono altrettanti “motivi imperativi di interesse generale” ai sensi della giurisprudenza della Corte EDU”»⁽³²⁾.

Secondo tale prospettiva, arduo è ritenere che l'art. 8, comma 3. d.l. n. 138 del 2011 sia rivolto a soddisfare un interesse preminente di rango costituzionale tale da giustificare, in termini di ragionevolezza e di certezza dei rapporti giuridici⁽³³⁾, una disparità di regolamentazione dell'efficacia del contratto collettivo e un'ingerenza, attraverso un atto autoritativo, sulle prerogative sindacali in ordine all'attività contrattuale⁽³⁴⁾.

⁽³²⁾ Corte cost. 9 luglio 2015, n. 146, in *Fam. Dir.*, 2016, 6, pag. 537; Corte cost. 28 novembre 2012, n. 264, in *Foro It.*, 2013, I, col. 30, con nota di G. AMOROSO, *Sui contro-limiti alle norme della Cedu come parametro interposto nel giudizio di costituzionalità (a prima lettura di Corte cost. n. 264 del 2012)*.

⁽³³⁾ Principio considerato «cardine di civile convivenza e di tranquillità dei cittadini»: Corte cost. 4 aprile 1990, n. 155, in *Foro It.*, 1990, I, col. 3072.

⁽³⁴⁾ A. PERULLI, V. SPEZIALE, *L'art. 8 del d.l. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, op. cit., pag. 219, secondo cui la norma “espropria” completamente i contenuti della contrattazione collettiva, togliendo valore, sul punto, alla scelta fatta dalle parti sociali di non regolare il “caso Fiat” con l'accordo del 28 giugno 2011.