

Dalle clausole di tregua alla esigibilità: di nuovo l'obbligo implicito di pace sindacale?

di Maurizio Falsone

Sommario: 1. Il piano di indagine: uno sguardo oltre le questioni contingenti. - 2. L'esigibilità come epifenomeno della tendenza a rivalutare il rapporto fra contratto collettivo e conflitto sindacale. - 3. Il dibattito trascurato sull'obbligo implicito di pace sindacale. - 4. La parte obbligatoria del contratto collettivo e le teorie ordinamentali come *habitat* congeniale alle riflessioni sulla (in)sussistenza dell'obbligo di pace sindacale. - 5. *Pacta sunt servanda*: un brocardo adoperato fuori contesto? - 6. Una proposta di metodo: dal problema della struttura del diritto di sciopero a quello del ruolo sistematico del conflitto sindacale. - 7. La causa del contratto collettivo come piano di indagine ideale. - 7.1. *Segue*: L'esigibilità come causa del contratto collettivo o come *motivo* giuridicamente irrilevante? - 8. Un'ipotesi esegetica per ridurre le distonie "interordinamentali". - 9. Poscritto.

1. *Il piano di indagine: uno sguardo oltre le questioni contingenti*

Le vicende che hanno riguardato alcuni grandi stabilimenti della Fiat hanno posto di nuovo le luci della ribalta soprattutto sul tema delle clausole di tregua sindacale.

Da un lato, il dibattito in dottrina ha riguardato in particolare la loro efficacia giuridica, sia in termini teorici (da ultimo Ludovico 2014, p. 305), che in riferimento alle clausole c.d. di responsabilità e di inscindibilità sottoscritte nell'ambito del gruppo automobilistico (*ex plurimis* De Luca Tamajo 2011, p. 113 ss.; Bavaro 2011, p. 313); dall'altro gli attori delle relazioni sindacali hanno scelto di disciplinarne gli aspetti più complessi nell'ambito dell'accordo del 28 giugno 2011, del protocollo d'intesa (p.i.) del 31 maggio 2013 e del testo unico (t.u.) del 10 gennaio 2014 (cfr. Maresca 2013, p. 745; Ferraro 2014, p. 354).

Con le seguenti riflessioni si ipotizza che il dibattito sviluppato attorno a questa congerie di eventi, riguardi una parte – importante ma sovrastrutturale – delle questioni che sono effettivamente venute a schiudersi, fra le quali possiamo annoverare il tema negletto dell'obbligo implicito di pace sindacale. I recenti sviluppi di cui si è detto, infatti, sembrano sottintendere, in realtà, una partita campale in cui ad essere con-

teso è il rapporto (di reciproca esclusione?) che sussiste fra contratto collettivo e conflitto industriale (di «rapporto irrisolto tra contratto e conflitto» parla Lunardon 2011, p. 453) e cioè la supposizione, esclusa dalla dottrina maggioritaria (Corazza 2012; ma *contra* Ghera 2012, p. 243), che l'obbligo di astenersi dall'azione diretta possa essere implicitamente dedotto dalla stipulazione del contratto collettivo (§ 2).

Dopo aver ripercorso il dimenticato dibattito sul quest'ultimo punto (§ 3), si tenterà di dimostrare che, ancora oggi, nel nostro sistema giuridico tale ipotesi, si fonda su dei preconcetti (§ 4-5) e stride con l'assetto costituzionale (§§ 6-7). Infine, si proverà ad offrire una interpretazione di alcuni aspetti delle recenti vicende negoziali che ne ridimensioni le conseguenze discutibili, le quali stanno "stressando" i punti di contatto fra ordinamento statale e intersindacale (§ 8).

2. *L'esigibilità come epifenomeno della tendenza a rivalutare il rapporto fra contratto collettivo e conflitto sindacale*

Le clausole c.d. di responsabilità e di inscindibilità nei contratti collettivi stipulati da Fiat presentano una formulazione equivoca («assai vaga e generica» secondo Corazza 2011) ed evitano a bella posta il riferimento allo sciopero, alla tregua o alla pace sindacale. Al punto che qualcuno esclude che tali clausole abbiano l'effetto di incidere in senso restrittivo sullo sciopero (Scarpelli 2010, p. 525; De Luca Tamajo 2010, p. 797; Magnani 2011, p. 17) e siano pertanto riconducibili nella categoria delle clausole di tregua.

La questione è stata affrontata, il più delle volte, attraverso interpretazioni della lettera degli accordi, ma l'ambiguità di linguaggio adoperato inducono a dare maggiore rilievo al comportamento complessivo delle parti, secondo una tecnica già affermata in passato (ci si riferisce al metodo di osservazione praticato da Liso 1972, p. 355 in relazione al Ccnl dei metalmeccanici degli anni '70). Ebbene, i termini impiegati e quelli omessi non sono frutto di disattenzione, ma rappresentano piuttosto una precisa opzione tecnica: le pressioni del sindacato dissenziente e gli umori dell'opinione pubblica, infatti, avevano di fatto impedito alle altre parti di assumere, come pure avrebbero voluto, un impegno esplicito in tema di sciopero. Pertanto queste ultime, pur di salvare l'incontro delle volontà, si sono accordate su una formulazione "sperimentale": anodina ma sapientemente confezionata per scalfire l'intangibilità del diritto di sciopero.

Così, i patiscienti hanno ripetutamente fatto riferimento ad un termine – quello di esigibilità – per superare i contrasti negoziali e le polemiche sollevate dagli osservatori.

Il termine evoca di primo acchito l'obbligo delle parti al rispetto degli impegni presi, ma non c'è giurista che non arricci il naso a sentirne parlare in questo nuovo contesto. Il motivo è presto detto: secondo i canoni del diritto civile l'esigibilità riguarda la natura del credito¹, ma questa accezione non si attaglia al caso di specie. Alcuni allora si sbarazzano della questione, affermando che il termine sia riconducibile ad un lessico solo intersindacale o addirittura che esso sia stato malamente importato dal lessico giuridico per esprimere solo un concetto di natura etico/politica.

In realtà, l'impiego eccentrico del termine "esigibilità" allude ad una questione giuridica che non può essere liquidata solo perché l'espedito tecnico impiegato ripugna per la sua fattura grossolana. Le parti stipulanti, infatti, hanno optato per una forma di accordo alternativo ma succedaneo a quello di una disciplina esplicita dello sciopero, traducendo, con l'atecnico concetto di esigibilità, l'impegno condiviso di limitare comunque il carattere antagonista delle relazioni sindacali.

Questa opzione non rappresenta una mediazione *strictu sensu*, ma un mero *escamotage*. Le parti che poi avrebbero stipulato i contratti, infatti, erano già d'accordo sulla sostanza dei patti, quindi non dovevano svolgere una faticosa trattativa per l'incontro delle volontà; esse semmai, volevano intercettare e placare le tensioni che la negoziazione stava provocando nel tessuto delle relazioni sindacali attraverso un espediente tecnico-giuridico sapientemente orchestrato al fine di raggiungere il risultato, senza "toccare" certi tasti. I rappresentanti sindacali firmatari, infatti, intendevano da subito stipulare un accordo collettivo per salvare l'investimento economico di Fiat sugli impianti italiani, venendo incontro alla pretesa aziendale di poter preventivare i costi di produzione e del lavoro senza "imprevisti" come gli abusi in materia di malattia, gli scioperi o nuove pretese sindacali.

L'*escamotage*, però, non ha funzionato, perché si fonda su un equivoco, di cui è necessario precisare i termini.

Siccome, però, l'utilizzo del termine esigibilità, successivamente, ha avuto fortuna pure negli ultimi contratti nazionali interconfederali, è opportuno verificarne la tenuta anche a questo livello.

La nota vicenda relativa al gruppo Fiat e i difficili rapporti dei sindacati con la compagine politica allora al governo, hanno provocato una

¹ Un credito esigibile è un credito determinato o determinabile su cui non gravano condizioni sospensive, né termine, e che può essere fatto valere in giudizio per ottenere una sentenza di condanna. Nogler (2013a, p. 113) segnala come per Mengoni (1988, p. 1072 ss.) l'inesigibilità sia un limite alla pretesa creditoria (come l'impossibilità), legato a doveri fondamentali della persona del debitore.

lacerazione dei rapporti fra le organizzazioni di categoria, che le centrali confederali hanno voluto superare stipulando il 28 giugno 2011 un accordo interconfederale unitario di indubbia rilevanza (su cui Del Punta 2012, p. 31). Agli impegni assunti con l'accordo sono seguiti il p.i. del 31 maggio 2013 e il t.u. del 10 gennaio 2014.

Gli accordi si fondano sulla petizione di principio secondo cui «è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze riguardo [...] all'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite» (*Ricerche: le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011* 2011, pp. 613-670 nonché Scarpelli 2011a).

Questa esigenza di certezza si concretizza attraverso due strategie: *a*) una disciplina normativa sull'efficacia di eventuali clausole di tregua sindacale previste dai contratti collettivi aziendali o nazionali che soddisfino i requisiti richiesti per l'estensione soggettiva della loro efficacia (per i contratti aziendali cfr. la clausola 6 dell'accordo del 28 giugno 2011 e il § 5 della parte IV del t.u.; per i contratti nazionali cfr. la clausola 5 della parte II del p.i. 31 maggio 2013 e il § 2-4 della parte IV del t.u.); *b*) la previsione che i contratti collettivi nazionali stipulati alle condizioni di rappresentatività precisate negli accordi interconfederali stessi, siano «efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa».

Relativamente al punto *a*), la più importante scelta operata dalle parti consiste nell'escludere che le clausole di tregua possano vincolare anche i singoli lavoratori che vogliono esercitare il diritto di sciopero e che le stesse possano essere interpretate, come accadeva in passato, come clausole di mero stile con effetti solo etico/politici (Corazza 2012, p. 55). La strategia *b*) segnala invece la volontà, anche sul piano interconfederale, di proseguire l'incerta strada imboccata con i contratti Fiat, attraverso l'impiego del termine "esigibilità" che viene adoperato in quasi tutte le disposizioni della parte II del p.i. del 31 maggio 2013. Si tratta di due strategie affini ma distinte come emerge anche dalla struttura del t.u., che separa la parte III, in tema di efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva, dalla parte IV sulla disciplina delle procedure di raffreddamento e delle clausole (di tregua)².

Il concetto di esigibilità rinvia, anche in questo contesto, alla volontà di promuovere una cultura della tregua, infondendo nelle parti stipu-

² A riprova del fatto che la disciplina delle clausole di tregua non esaurisce affatto il ventaglio dei temi giuridici emergenti.

lanti – e in quelle che stipulano o aderiscono agli accordi interconfederali suddetti – la convinzione che in vigenza del contratto collettivo, il ricorso al conflitto debba essere escluso o limitato, perché il suo esercizio è incompatibile con le condizioni di lavoro che le parti hanno consensualmente stabilito.

Nulla di più o di meno, quindi, della finalità sottesa alla stipula di clausole di tregua. Non a caso nella parte IV del t.u. si afferma che le clausole (di tregua) sono «finalizzate a garantire per tutte le parti l'esigibilità degli impegni assunti e a prevenire il conflitto». Le due strategie, quindi, per quanto distinguibili, sono affini perché teleologicamente connesse. O meglio, le clausole esplicite di pace sindacale rappresentano lo strumento a maggior impatto normativo tradizionalmente adoperato al fine di disciplinare il conflitto, laddove il concetto di esigibilità allude direttamente alla finalità perseguita.

Se è così, il richiamo al concetto di esigibilità è dunque innanzitutto un tentativo di inverare l'obiettivo politico-sindacale attraverso la sua medesima proclamazione ma senza adoperare espedienti tecnico-normativi propriamente detti.

L'esigibilità, dunque, in questo contesto, evoca il tema dell'obbligo implicito di pace sindacale. E non è un caso che chi ha affrontato approfonditamente il tema della responsabilità delle associazioni sindacali, lo ha fatto distinguendo due istituti perfettamente appaiabili alle due strategie di cui sopra: quello delle clausole di tregua sindacale e quello dell'obbligo implicito di pace sindacale (Ghezzi 1963).

Quest'ultimo, però, non può inverarsi nel nostro sistema attraverso una esplicita formulazione linguistica, perché ne verrebbe smentita la natura stessa di obbligazione implicita: ecco l'equivoco in cui sembrano essere caduti gli attori delle relazioni sindacali le parti nella vicenda Fiat. D'altro canto in quei sistemi che non hanno mai metabolizzato l'obbligo implicito di pace sindacale, il varco per un suo inedito accoglimento deve essere aperto o con un intervento legislativo o con un ben più netto cambiamento politico-culturale dell'ordinamento intersindacale.

3. *Il dibattito trascurato sull'obbligo implicito di pace sindacale*

Il lungo silenzio sul tema dell'obbligo implicito di pace sindacale, ci impone di riprendere le fila del dibattito della dottrina.

La paternità della teoria dell'obbligo implicito di pace spetta, come è noto, al tedesco Sinzheimer che, nei primi anni del '900, offriva una delle più diffuse teorizzazioni del (nuovo) fenomeno sindacale (Sinzhei-

mer 1907, p. 258). Secondo questa dottrina tedesca³, il dovere implicito di pace è «la tipica obbligazione corrispettiva assunta, quale elemento costitutivo della causa del contratto collettivo, in fondamentale relazione di scambio con quella, gravante sulla controparte, di applicare (e di far applicare) determinate condizioni di lavoro» (Ghezzi 1963, p. 86).

Non si trattava, in realtà, di una posizione concorde. Altri giuristi tedeschi – noti per aver influito grandemente sulle ricostruzioni nostrane del diritto sindacale⁴ – avevano contestato la posizione di Sinzheimer, affermando che «la limitazione della libertà di coalizione non può rientrare nell'essenza del contratto collettivo» (Lotmar 1908, p. 905). Si trattava però di una tesi destinata a soccombere, perché quella di Sinzheimer si fondava su precise disposizioni legislative⁵.

In Italia, invece, nei primi anni del '900 l'affermazione di un obbligo implicito di pace non poteva attecchire, perché disposizioni normative di quella specie non esistevano e perché il fenomeno sindacale era agli albori: il sindacato, o la coalizione collettiva, non avevano una forza sociale – e quindi nemmeno una soggettività giuridica – tale da poter assumere, per sé e/o per i lavoratori, un impegno di tale rilievo giuridico.

La nozione di obbligo implicito di pace, comunque, non era estranea alla dottrina italiana precorporativa (Casanova 1929, p. 47; Galizia 1907, p. 206) e il problema del rapporto fra contratto collettivo e conflitto sindacale si era già posto all'attenzione delle parti sociali, come dimostra l'accordo del 27 settembre 1906 stipulato fra Fiat e Fiom – allora una sorta di organizzazione di collocamento per operai metalmeccanici – le cui condizioni normative venivano stabilizzate per un triennio, attraverso una clausola di tregua assoluta ed espressa (Mengoni 1975, p. 167 che segnala come la clausola di tregua assoluta veniva accettata in cambio di una clausola di *union shop* – tipica nei sistemi angloamericani – tramite cui il datore obbliga il lavoratore assunto ad iscriversi ad un sindacato, pena il licenziamento).

³ Ampiamente citata da Giugni (1960, p. 135 nota 43); Molitor (1953, p. 3 ss.); Heinritz (1958, p. 25); mentre per la dottrina tedesca successiva al secondo dopoguerra si rinvia alla bibliografia citata da Ales (1992, p. 327 nota 12).

⁴ Cfr. Lotmar (1900, p. 1); per una parziale traduzione italiana, DLRI (1984, p. 313 ss.) che formulava quella teoria della rappresentanza che tanta fortuna avrebbe avuto in Italia (cfr. Santoro Passarelli 1961, p. 177) in contrapposizione a Sinzheimer (1907) propugnatore della dottrina “corporativa” del contratto collettivo.

⁵ In Germania infatti vige e vige una norma che formalizza la distinzione di una parte normativa e di una parte obbligatoria del contratto collettivo (cfr. Tarifvertragsgesetz). La “sovraesposizione” della parte obbligatoria, e del conseguente tratto della corrispettività, favorisce, come vedremo meglio *infra*, la teorizzazione dell'obbligo implicito di pace (cfr. Ales 1992, p. 326).

Il problema dell'obbligo implicito di pace tornava ad essere oggetto dell'attenzione della dottrina italiana solo diversi anni dopo l'avvento della Repubblica e, come in passato, non attecchiva fra gli attori del conflitto sindacale, né aveva fortuna in dottrina, salvo autorevoli eccezioni.

Giugni, nella sua celeberrima monografia del 1960 sull'autonomia collettiva, discettando delle c.d. regole del gioco intersindacale – c.d. *fair play* o *Spielregel* – affermava che una adeguata collocazione di tali fenomeni giuridici extra-statali, avrebbe dovuto implicare «una rielaborazione di quella nozione dell'obbligo di pace sindacale, che la dottrina italiana non risulta abbia preso in considerazione» (Giugni 1960, p. 134) e pronosticava che il «problema si pone(va), ed è(ra) sempre più destinato ad acquistare attualità» (Giugni 1960, p. 135, nota 43).

A dire il vero, nel 1949 Mengoni aveva già teorizzato la sussistenza nel nostro ordinamento dell'obbligo implicito di pace, sostenendo che «l'ammissione dello sciopero, anche durante il vigore di un contratto collettivo [...] verrebbe a negare il principio della obbligatorietà giuridica dei contratti collettivi, e quindi a frustrare la funzione di pacificazione sociale di questi» (Mengoni 1949, p. 246 e p. 255, che però rinvia solo alla dottrina tedesca, cioè ad una dottrina di un sistema giuridicamente diverso da quello italiano, anche in tema di sciopero e autonomia collettiva). A Giugni, certamente, non era sfuggito l'importante saggio ricostruttivo di Mengoni e la sua affermazione circa la scarsa attenzione riservata dalla dottrina all'obbligo implicito di pace, si comprende considerando che la posizione di quest'ultimo era rimasta del tutto isolata, anche perché era condizionata dall'aspettativa, poi inappagata, dell'attuazione dell'art. 39 Cost.⁶

La prima monografia organica che riportava in auge il tema è quella di Ghezzi del 1963⁷ che – si faccia attenzione – ammetteva la fondatezza

⁶ Il saggio di Mengoni (1949) infatti, intendeva offrire un'impostazione teorica generale al legislatore «che si accinge a dettare la regolamentazione specifica del diritto di sciopero». Di «scarso successo» della posizione di Mengoni parla Corso (1990, p. 352).

Mengoni, in un saggio successivo, il cui valore scientifico e formativo va anche al di là del tema oggetto del presente studio (Mengoni 1975, p. 247), precisava che sarebbe stato più corretto chiamare l'obbligo implicito di pace «impegno di stabilità del regolamento collettivo» (così Mengoni 1975, p. 276) e sviluppava il tema della corresponsabilità (come Riva Sanseverino 1971, p. 371), sostenendo che «gli effetti coesenziali alla struttura sinallagmatica impressa al contratto collettivo dai principi generali del contratto nell'ordinamento statale, non sono disponibili dalle parti, né da una sola di esse». Per questo, se il sindacato avesse ritenuto di potersi disimpegnare dai vincoli che il contratto collettivo poneva, ne sarebbe scaturita la nullità del contratto «per mancanza di accordo sulla causa» e non la trasformazione dell'accordo in contratto unilateralmente vincolante (Mengoni 1975, p. 280).

⁷ La monografia è preceduta da Ghezzi (1961, p. 457) (parzialmente superato nelle conclusioni), ed è seguita da Ghezzi (1967, p. 151), ove l'autore rivede solo alcune sue posizioni teoriche alla luce della (allora nuova) teoria dell'ordinamento intersindacale giu-

dell'ipotesi teorica di un dovere di pace implicito al contratto collettivo, ma ne escludeva l'operatività nel sistema giuridico italiano, in virtù (di una precisa interpretazione) del diritto costituzionale di sciopero (Ghezzi 1963, p. 83)⁸.

In aperta polemica, Natoli rimprovera a Ghezzi un uso improprio – “pericoloso”, addirittura – del metodo comparativo, riferendosi alle influenze della dogmatica tedesca (Natoli 1961, p. 319). Natoli criticava il ricorso ai principi del diritto privato, utilizzati, a suo dire, per «imbrigliare e contenere un fenomeno che sembra indubbiamente reclamare la propria regolamentazione fuori di esso»⁹. A prescindere dagli argomenti addotti, Natoli non esitava ad affermare che il tema fosse politicamente “inopportuno”¹⁰.

Il dibattito sull'obbligo implicito di pace sindacale veniva rinfocolato dalla prima sentenza di Cassazione in materia di clausole esplicite di tregua¹¹, che dagli anni '60 apparivano sempre più spesso nei contratti collettivi.

F. Santoro-Passarelli (1971, p. 374), in una nota il cui titolo esprime icasticamente la tesi espressa, affermava che il contratto, individuale o collettivo, per se stesso porta la pace fra le parti, e «patto viene da pace, una pace che si realizza col contratto, ed è destinata a durare quando

gniana, per superare le obiezioni avanzate in dottrina da Suppiej (1965, p. 6); la monografia di Ghezzi (1963) è ritenuta dalla manualistica più aggiornata uno studio fondamentale per la conoscenza del tema, cfr. Ballestrero, De Simone (2012, p. 610).

⁸ A tale ricostruzione replicava Zangari (1964, p. 228) che considerava ammissibile l'obbligo implicito di pace propugnandone confini molto ampi. Anche Pera (1964, p. 285 e p. 296) coglieva l'occasione della monografia del giurista bolognese per affrontare il tema, e conveniva con Ghezzi sull'inammissibilità dell'obbligo implicito di pace nell'ordinamento italiano, in ragione del ruolo costituzionale e del significato storico-sociale dello sciopero.

⁹ Egli segnalava che fondare l'obbligo implicito di pace sulle clausole di buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.) fosse insensato, perché da tali regole non potevano discendere autonomi diritti e obblighi. Poi argomentava che l'esaltazione della parte obbligatoria del contratto collettivo non poteva comportare l'attribuzione «al negozio di una causa diversa da quella che è propria di esso».

¹⁰ Cfr. anche la nota anonima *Della “friedenspflicht” (detta anche “dovere di pace sindacale”) dei contratti collettivi di lavoro “di minoranza” e di altre cose*, in RGL, I, 1963, p. 177, in linea con le posizioni di Natoli, con cui si commentava un atto di citazione di una società livornese che lamentava la violazione dell'obbligo di tregua.

¹¹ Cfr. Cass., 10 febbraio 1971, n. 357, in MGL, 1971, p. 371 secondo cui «gli accordi sindacali di tregua adempiono ad una funzione conciliativa/transattiva, compresa nel più largo ambito del potere di disposizione degli interessi collettivi, spettante al sindacato ed alle minori unità negoziali, potere demandato, secondo le prassi vigenti in materia di lotta sindacale, dagli stessi singoli partecipanti, attraverso l'adesione allo sciopero. Tale potere di disposizione implica, quindi, sul piano della autonomia organizzativa istituzionale, garantito e determinato dalle fondamentali proclamazioni degli artt. 18 e 39 della Costituzione, potere di rappresentanza e vincolo, nei confronti dei lavoratori, a quanto per essi il sindacato verrà a stipulare nel piano contrattuale in sede di definizione dello sciopero».

dura il contratto, se si tratta di contratto di durata». Ne doveva seguire che l'obbligo implicito di pace non è nulla di diverso dalle clausole espresse di tregua, le quali vengono esplicitate o inserite *ad abundantiam* o per precisarne i confini¹².

Si faceva, così, strada la convinzione che smentire la sussistenza di un obbligo implicito di pace sindacale significasse contraddire il principio *pacta sunt servanda*.

Il contratto collettivo, comunque, quale che fosse l'idea prevalente in dottrina, non portava affatto la pace fra le parti, ma rappresentava un temporaneo punto di approdo delle conquiste dei lavoratori, come la realtà dei fatti andava dimostrando (Giugni 1970, p. 24).

Era, dunque, la forza della storia ad infliggere il colpo di grazia alla teoria dell'obbligo implicito di pace, ed erano i giuristi più avvezzi ad un approccio "realista" a proporre argomenti nuovi, che facevano tremare le antiche pareti del diritto civile e che venivano avanzati non per provocarne il crollo ma nella speranza di rinforzarne i cardini ponendoli al passo coi tempi.

Giugni e Mancini (1973, p. 97), rileggendo gli argomenti di Santoro-Passarelli (1971) contestavano, infatti, l'assolutezza del principio *pacta sunt servanda* (cfr. anche Giugni 1973, p. 18). In prima istanza, approvavano la tesi «molto solida» di Ghezzi fondata sull'art. 40 Cost. (1963, p. 104 ss.), ma poi sostenevano fosse «pura e semplice verità» che la pace non interveniva in alcun modo a caratterizzare il contratto collettivo a prescindere dallo specifico ordinamento costituzionale, e che era «ripugna(n)te al buonsenso asserire che il sindacato s'impegna a non promuovere scioperi» in cambio della definizione di un contenuto minimo inderogabile dei rapporti individuali (Giugni, Mancini 1973, p. 103). Si osservava, semmai, che il sindacato, in realtà, non controverteva sul tema del ricorso allo sciopero e quando lo faceva dava battaglia sul "se" e sul "come" di clausole esplicite di tregua¹³.

Si segnala, poi, la posizione assunta da Roccella (1977, p. 413) in uno dei suoi prmissimi saggi (su cui recentemente Scarpelli 2011b, p. 71).

¹² A commento della medesima sentenza Riva Sanseverino (1971) affermava che il contratto collettivo «rimane sempre un contratto, per il quale indubbiamente opera la corrispettività delle rispettive obbligazioni proprie alle parti contraenti» e che, nel caso specifico, il datore di lavoro non avrebbe assunto gli impegni formalizzati senza la prevista ed espressa contropartita dell'astensione da ogni ulteriore richiesta sino alla scadenza del contratto. Cfr. anche la nota alla citata sentenza di Cassazione di Scotto (1971, p. 248).

¹³ I due giuristi sottolineavano come, infatti, in molti paesi ove non esiste un riconoscimento costituzionale dello sciopero non per questo è stato ammesso un obbligo implicito di pace (cfr. Giugni, Mancini 1973, p. 104).

Egli criticava Giugni e Mancini, avvertendo che l'idea di un contratto unilateralmente vincolante, per quanto apprezzabile nelle finalità che la generavano, poteva essere controproducente, perché non fondata sul "diritto dato": la permanenza del nesso sinallagmatico nella configurazione del contratto collettivo era, a parer suo, ancora del tutto sostenibile, nel senso che i sindacati si impegnavano ad una "adeguata contropartita" che, però non era la pace, ma la fine del conflitto in atto.

Superati gli anni '70 la dottrina sembra abbandonare il tema, impegnata, come era, ad affrontare problemi pratici ben più urgenti, come quelli relativi alla c.d. terziarizzazione del conflitto sindacale (cfr. Accornero 1985, p. 17 o Tosi 1988, p. 449) e a proporre riflessioni *de jure condendo* in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali (*Lo sciopero* 1989).

Il dibattito sull'obbligo implicito di pace sindacale si spegneva quasi completamente (ma si veda Magnani 1990; Id. 1999, e Ales 1992).

4. *La parte obbligatoria del contratto collettivo e le teorie ordinamentali come habitat congeniale alle riflessioni sulla (in)sussistenza dell'obbligo di pace sindacale*

La diffusione di clausole obbligatorie nei contratti collettivi e la valorizzazione dell'approccio ordinamentale al diritto sindacale possono rappresentare, come è accaduto in passato, dei fenomeni di supporto alle tesi sulla sussistenza di un obbligo implicito di pace sindacale.

La parte obbligatoria del contratto collettivo era originariamente una presenza "accidentale" (Messina 1904, p. 458; sull'attività scientifica del quale ha recentemente scritto Nogler 2013b, p. 107), nel senso che essa rappresentava una eventualità non essenziale. Lo sviluppo di rapporti giuridici intersindacali sempre più complessi ha comportato, però, la diffusione sempre maggiore di clausole negoziali applicabili direttamente alle organizzazioni stipulanti e addirittura di accordi collettivi con effetti solo obbligatori (si pensi ai numerosi accordi interconfederali).

Anche in dottrina, la parte obbligatoria del contratto collettivo ha assunto sempre maggiore centralità, fino a rappresentare l'appiglio più sicuro per risolvere la questione della «mancanza di conseguenze giuridiche della (parte) normativa», o meglio della efficacia non "immediata" sui contratti di lavoro individuali (Nogler 1997, p. 63).

Ora, la proliferazione di clausole obbligatorie e la loro funzione sistematica sembra aver incoraggiato la convinzione che il contratto collettivo abbia una natura necessariamente sinallagmatica, per cui alla prestazione di una parte deve corrispondere una precisa controprestazione dell'al-

tra. A sua volta ciò ha indotto alcuni ad affermare che la causa stessa del contratto collettivo stia nella sinallagmaticità dell'accordo, da cui deve scaturire l'obbligo di pace.

Così, a partire da un'operazione della dottrina finalizzata a risolvere i problemi dell'efficacia giuridica del contratto collettivo, nell'interesse, innanzitutto, delle forze che avevano fattualmente imposto quel tipo di contratto, si è finiti per irretire la stessa dinamica negoziale e quella conflittuale.

In realtà, l'evoluzione conosciuta dal contratto collettivo non impone affatto di classificarlo fra i contratti a prestazioni necessariamente corrispettive (Giugni 1968, p. 160). Nulla, infatti, impedisce ad un contratto, anche collettivo, di porre, se del caso, obbligazioni a carico di una sola parte (Torrente 2011, p. 487). Ciò, non inficia assolutamente il "principio della causalità delle promesse obbligatorie" se è vero, come è stato autorevolmente sostenuto, che la causa giustificativa di un impegno contrattuale può essere costituita non solo da una promessa corrispettiva (da cui deriva l'eventuale sinallagmaticità), ma anche «da una prestazione che l'altra parte compie contestualmente o ha già compiuto» (arg. dal medesimo Mengoni 1975, p. 277) e che potrebbe consistere, ne nostro caso, nella deposizione dell'arma dell'azione diretta.

Il secondo ambito in cui può attecchire meglio un discorso sull'obbligo implicito di pace è quello delle interpretazioni ordinamentali delle relazioni sindacali, basate cioè sul riconoscimento dell'esistenza di "regole del gioco" autonome e distinte da quelle dell'ordinamento statale, con cui in qualche modo entrano in rapporto. Non a caso, nell'ambito di questo eterogeneo filone dottrinale, la parte obbligatoria del contratto collettivo è stata considerata un fenomeno centrale del contratto collettivo insieme con (o più del)la parte normativa dello stesso (Giugni 1968, p. 154).

Si è già detto della posizione originaria di Giugni (1960, p. 133) – quando egli affermava che in un sistema strutturato di regole di *fair play* intersindacale l'obbligo implicito di pace sindacale avrebbe dovuto destare maggiore interesse che in passato. Ora si consideri, però, che negli studi dello stesso autore volti a risolvere questioni giuridiche specifiche, l'esistenza di un obbligo implicito di pace veniva dallo stesso esclusa radicalmente (Giugni 1973, p. 14; Giugni, Mancini 1973, p. 95), a dimostrazione che le teorie ordinamentali non impongono una soluzione univoca del nostro tema di approfondimento, anche se offrono un campo di discussione favorevole.

Più recentemente, è sempre nell'ambito di una lettura ordinamentale che si è proposto di riconsiderare il diritto di sciopero come diritto collettivo, quale unica ipotesi per permettere una proficua osmosi

fra sistema intersindacale e sistema statale. Nel primo, infatti, il principio *pacta sunt servanda* e il conseguente obbligo implicito di pace svolgerebbero la funzione di assicurare la continuità ordinata dell'ordinamento particolare costituito da soggetti collettivi in conflitto, mentre nel secondo la titolarità individuale del diritto di sciopero escluderebbe un controllo sindacale del conflitto radicando una tensione interordinamentale irrisolvibile (così Ghera 2012, p. 632).

Quanto al fatto, però, che la titolarità individuale del diritto di sciopero impedisca un controllo sindacale del conflitto, l'assunto è tutto da dimostrare, se è vero che proprio nel contesto di (diverse) ricostruzioni ordinamentali del fenomeno sindacale, si è affermato che il riconoscimento al singolo lavoratore dei diritti e dei poteri di autotutela rappresenta la migliore garanzia di effettività e maturazione delle relazioni sindacali (Scarpelli 1993, p. 205; Flammia 1963; Vardaro 1984; cfr. da ultimo, Ludovico 2014 che prova a ricostruire un sistema di controllo del conflitto attraverso un'interpretazione delle clausole di tregua alla luce dell'istituto civilistico dell'onere).

Quanto all'argomento fondato sul principio *pacta sunt servanda*, si può invece sostenere che il suo utilizzo sia il frutto di un equivoco o meglio di una sua applicazione arbitraria ed eccessivamente estensiva.

5. *Pacta sunt servanda: un brocardo adoperato fuori contesto?*

Una rivisitazione aggiornata dell'obbligo implicito di pace imporrebbe di passare al vaglio una messe di argomenti già addotti in passato. Alcuni di essi sono superati perché si fondano su una visione del contratto collettivo strettamente civilistica, che non dà conto della complessità del fenomeno¹⁴. Ma uno in particolare mantiene ancora una grande forza persuasiva: si tratta dell'argomento fondato sul principio «vecchio quanto il diritto» (Giugni 1973, p. 18), *pacta sunt servanda*, secondo cui le parti che hanno raggiunto un accordo, ne rimangono vincolate fino a che questo produca effetti, rinunciando da allora in avanti al conflitto (così Ghera 2012).

¹⁴ Si tratta di argomenti fondati: *a*) sulle clausole di buona fede e correttezza su cui vedi nota 9; *b*) sulla clausola convenzionale del termine spesso presente nei contratti collettivi, ma dalla quale pare arbitrario arrivare a dedurne una restrizione del diritto di sciopero; *c*) sulla disciplina dell'eccessiva onerosità sopravvenuta secondo cui il conflitto volto a mettere in discussione il contratto collettivo in vigore è ammesso in caso di avvenimenti straordinari e imprevedibili, ma quali siano nel settore delle relazioni industriali gli eventi di questo tipo non è possibile dedurlo con facilità.

La forza dell'argomento è dovuta alla percezione che chi voglia avversare la tesi della sussistenza dell'obbligo implicito di pace, debba necessariamente giustificare il superamento del sacrosanto principio dello *stare pactis*, ciò che risulta quanto meno arduo, ovviamente.

In realtà, pochi sostengono la tesi secondo cui la stipula di un contratto collettivo non implica il rispetto del patto raggiunto¹⁵. Piuttosto, una corretta individuazione dei confini di applicazione del principio non può che invertire i termini del discorso. A questo proposito, per intendersi, è necessario tenere distinti l'*oggetto* e la *causa* del contratto collettivo.

È ovvio che il principio suddetto si applichi all'oggetto del contratto, perché esso corrisponde all'area dei *pacta* espressamente formalizzati con il contratto (fra i quali non vi è la tregua sindacale; quanti invece hanno ritenuto che il principio includesse l'impegno implicito ad evitare condotte conflittuali, lo hanno fatto applicando il principio alla causa del contratto collettivo, presupponendo che essa si inverasse nella pace sindacale¹⁶. Ma ciò non è affatto un dato scontato nel nostro sistema¹⁷. Non a caso si è sostenuto che l'argomento del doveroso rispetto dei patti a proposito del conflitto sindacale è viziato da "preposteriorità" (Ghezzi 1963, p. 92 parla di "paralogismo"), perché finisce per manipolare l'oggetto del contratto a partire da una non unanime interpretazione della causa dello stesso.

Siccome, quindi, il principio *pacta sunt servanda* accede solo all'area dell'oggetto del contratto, non giova davvero alla nostra ricerca, che deve proseguire muovendo dall'analisi della causa del contratto collettivo, da cui dipende la variabile della sussistenza (o non) dell'obbligo implicito di pace¹⁸.

¹⁵ Cfr. Scarpelli (1993, p. 205), secondo cui il rapporto fra contratto collettivo e conflitto sindacale «giustifica al massimo livello formale l'inoperatività di regole della tradizione privatistica, quale ad esempio il principio *pacta sunt servanda*, per la loro idoneità a comprimere il dinamico sviluppo dell'attività di autotutela verso l'effettività» (vedi anche Giugni, Mancini 1973).

¹⁶ Solo procedendo in questo modo può formularsi l'alternativa secca secondo cui «o si approda alla concezione del diritto inglese, secondo la quale il contratto collettivo è caratterizzato dalla volontà negativa di entrambe le parti di non impegnarsi giuridicamente [...], oppure si finisce con l'accreditare una (a dir poco) singolare nozione di contratto collettivo [...] regolato per una parte (gli imprenditori) dal diritto borghese ispirato al principio *pacta sunt servanda*, per l'altro (il sindacato) dal diritto rivoluzionario di classe che considera quel principio una mistificazione» (così Mengoni 1974, p. 238).

¹⁷ Infatti, vi è chi ha riconosciuto che gli argomenti di Mengoni erano fondati «su una impropria concettualizzazione» che favorì la rappresentazione «fuorviante» del giurista come figura paternalistica e dallo stile precettore (cfr. Nogler 2012, p. 72), tanto da provocargli «notevoli sofferenze teoriche».

¹⁸ A proposito dell'applicazione del principio *pacta sunt servanda*, va segnalata l'elaborata proposta di Nogler (2008, p. 771) secondo cui il principio *pacta sunt servanda* con-

La causa, invero, non può derivare da una volontà eteronoma di origine esegetica, perché essa non è altro che la ragione pratica che giustifica l'incontro delle volontà e ne rappresenta il fondamento razionale. Dunque, essa va indagata sul piano dell'effettività – a partire cioè dalla descrizione di ciò che il contratto collettivo effettivamente è – e sul piano giuridico – considerando i limiti e gli orizzonti posti dal sistema normativo in cui esso si muove – per giungere, infine, ad un giudizio di liceità/illecita, meritevolezza di tutela/futilità (su cui *infra* ai §§ 7.1. ss.).

6. *Una proposta di metodo: dal problema della struttura del diritto di sciopero a quello del ruolo sistematico del conflitto sindacale*

Come abbiamo detto, secondo l'orientamento classico di Ghezzi, è attraverso il riconoscimento costituzionale dello sciopero che può ammettersi «la possibilità per le associazioni dei prestatori di lavoro di ottenere, usando gli strumenti di lotta sindacale, una revisione anticipata della disciplina collettiva» (Ghezzi 1963, p. 107), ché altrimenti sarebbe più corretto l'orientamento prevalso in Germania.

L'impostazione data alla tesi, senza dubbio ancora valida e condivisibile, mostra oggi maggiore fragilità, perché impone di affrontare subito il dilemma della titolarità individuale o collettiva del diritto di sciopero (così Ghezzi 1963, da p. 107 a p. 114¹⁹) nonché la questione degli effetti obbligatori e/o normativi dell'obbligo implicito di pace. Ma su questi temi non si è mai avuta unanimità in dottrina²⁰ e oggi più di prima registriamo la tendenza a rileggere l'art. 40 Cost. in modo da “sdogmatizzare” la soluzione maggioritaria di stampo individualistico (Nogler 2013a).

siste di due aspetti: uno riguarda la tutela giurisdizionale da garantire (o non) alle parti e l'altro la resistenza (o non) della vincolatività del contratto alla volontà di una delle parti di metterla in discussione. Il primo può svolgere un'importante funzione anche ove il secondo aspetto non operi. A partire da questo assunto, si afferma che i contratti collettivi, per la loro specialità, non resistono alla volontà liberatoria di una parte, ma non per questo mancano di significato giuridico, perché in sede di giudizio possono comunque essere offerte le tutele dovute (Nogler 1997).

¹⁹ Secondo cui il diritto di sciopero si compone di due momenti logici: la proclamazione dello sciopero da parte della coalizione associativa – anche occasionale o transitoria nonché l'unica titolata a valutare in concreto l'interesse collettivo – e la conseguente libera attuazione individuale da parte dei lavoratori

²⁰ Mengoni (1975, p. 278), ad esempio, replica a Ghezzi (1963), affermando che quest'ultimo teneva presente «non tanto l'art. 40 Cost., quanto una precostituita concezione dogmatica dell'art. 40 Cost., sicché l'accusa di [preposteriorità] risulta reversibile».

Ora, i nessi giuridici fra diritto di sciopero e obbligo implicito di pace non devono necessariamente essere focalizzati alla luce dei complicati aspetti strutturali del diritto di sciopero, perché sembra già proficuo soffermarsi sul ruolo sistematico che il conflitto collettivo ricopre nell'ordinamento (una sintesi delle funzioni assegnabili al diritto di sciopero si trova nel classico Romagnoli 1979).

Infatti, sostenuti da eterogenea dottrina (Luciani 2009; Roselli 2005), possiamo affermare che il riconoscimento del diritto di sciopero incide sia sui rapporti interprivati (di lavoro), sia sulle caratteristiche delle relazioni industriali (o dell'ordinamento intersindacale) nonché dei complessivi assetti costituzionali (Rusciano 2009, p. 49; Paladín 2004; Giugni 2008)²¹.

Secondo una prima impostazione, lo sciopero si esercita per influire sui contenuti del contratto collettivo (Tosi 1988, p. 450; meno recentemente Ardaù 1964 e Scoto 1971). In quest'ottica, l'art. 40 Cost. va letto alla luce dell'art. 39 Cost., ove si riconosce la competenza dei sindacati a regolare i rapporti di lavoro tramite contratti collettivi di diritto comune (art. 39 comma 1 Cost.) e contratti collettivi efficaci *erga omnes* (art. 39, II parte Cost.).

Secondo un'altra teorica, che non esclude ma arricchisce la prima (Ghezzi 1963, p. 115; Ballestrero, De Simone 2012, p. 308), il diritto di sciopero è anche funzionale all'art. 3 Cost. comma 2, essendo uno strumento di rimozione degli ostacoli che impediscono l'emancipazione dei lavoratori subordinati.

In base a questa seconda impostazione possiamo affermare che l'ordinamento riconosce il fenomeno sociologico del conflitto di interessi fra lavoratori subordinati e datori di lavoro e fa proprio lo strumento individuato, *effettivamente*, dai lavoratori per conquistare migliori condizioni di trattamento, perché valuta tale opzione come benefica per l'intero sistema²² e dunque connessa al soddisfacimento di un interesse generale. Il diritto costituzionale di sciopero, infatti, rappresenta senza dubbio il riconoscimento della funzione positiva e catartica del conflitto sindacale,

²¹ Lo sciopero sotto questo aspetto è innanzitutto un privilegio riconosciuto ai singoli lavoratori ed è un'eccezione alle regole tradizionali del diritto comune perché con l'astensione concertata dalla prestazione di lavoro per la tutela dell'interesse collettivo invece di un inadempimento contrattuale, si realizza una sospensione legittima dei rapporti di lavoro individuali.

²² Ciò, nonostante gli effetti pregiudizievole sull'attività d'impresa. Questi ultimi, infatti, sono negativi nel breve termine, ma vengono compensati, nell'ottica del costituente, sul medio-lungo termine da un beneficio per la generalità degli attori del mercato. Non a caso la giurisprudenza ha individuato nel danno alla "produttività" dell'impresa, un limite di legittimità dello sciopero (cfr. la nota Cass. 30 gennaio 1980, n. 711 succitata).

quali che siano le soluzioni date ai tanti problemi tecnici lasciati irrisolti dal costituente attraverso quella formulazione dell'art. 40 Cost. già bollata come sintetica ed ellittica, per dirla con Calamandrei²³.

In quest'ottica, il diritto di sciopero – a prescindere dal fatto che esso sia inteso tecnicamente come diritto individuale o collettivo –, non è altro che l'espedito tecnico – finalizzato concretamente a garantire la sospensione legittima del rapporto di lavoro individuale – con cui si incentiva il conflitto sindacale nella sua dimensione collettiva, non in quanto fenomeno di rottura dei patti, ma come fenomeno di natura anche “precontrattuale” (Scognamiglio 1972, p. 373 e in giurisprudenza P. Napoli, 3 marzo 1982 in *RIDL*, 1983, p. 37), che può condurre ad un progresso del sistema attraverso nuovi accordi collettivi (modifica, rinnovi, scioglimento dell'accordo etc.) ma anche attraverso nuove e più sensibili strategie di impresa o nuovi interventi legislativi e governativi. Infatti, si consideri che l'esercizio del conflitto collettivo non provoca affatto la cessazione *tout court* degli effetti del contratto collettivo vigente, poiché esso, durante lo sciopero, continua ad essere applicato nell'azienda e ai lavoratori che non scioperano e, dopo lo sciopero, salvi eventuali nuovi accordi, riprende a far valere i propri effetti come prima.

Conflitto e contratto collettivo, allora, si collocano più che in posizione di reciproca esclusione o di alternatività, in una disposizione geometricamente parallela (Scognamiglio 1976, p. 56), rivolti come sono alla soddisfazione di uno stesso interesse più elevato di quello delle parti individuali e collettive coinvolte²⁴.

7. *La causa del contratto collettivo come piano di indagine ideale*

La causa è un elemento essenziale del più classico dei negozi giuridici su cui si sono spesi insigni civilisti (*ex plurimis* Breccia 2008, p. 575), offrendo svariate ricostruzioni che, per la loro complessità, non possono essere riprese in questa sede (cfr. il resoconto critico di Navarretta 2011, p. 573 ss., la quale distingue la causa come *a*) funzione economico-sociale del contratto; *b*) funzione economico-individuale; *c*) causa-*Zweck* (cioè causa-scopo); *d*) funzione/funzionamento dell'atto).

²³ Questa visione sistemica del conflitto, per quanto possa apparire un po' demodé, non sembra essere superata né superabile, anche se riguarda oramai una porzione di lavoratori sempre meno ampia.

²⁴ Nella medesima posizione parallela sta anche l'art. 46 Cost., che però non ha visto misure legislative attuative adeguate. Si permetta il rinvio a Biasi, Falsone (2014, p. 195 ss.).

Poiché il contratto collettivo di diritto comune è un contratto tecnicamente atipico (anche se socialmente tipico), mancante, quindi, di una disciplina legale degli effetti giuridici, la sua causa deve essere oggetto di una concreta analisi dell'interprete – la stessa che il legislatore ha realizzato *a priori* per i contratti tipici – al fine di verificare la meritevolezza, alla luce dell'ordinamento giuridico, degli interessi che l'hanno originata (art. 1322, comma 2 c.c.).

Da un lato, il principio di meritevolezza degli interessi perseguiti con un contratto atipico ha contribuito al prevalere di una nozione di causa intesa come obiettiva funzione economico-sociale del negozio. Secondo questa impostazione²⁵, l'ordinamento riconosce rilevanza giuridica al contratto in quanto la sua causa sia coerente e funzionale ai principi e alle direttive anche costituzionali del sistema giuridico (per una teorizzazione classica, Betti 1960).

Se è così, possiamo affermare che il riconoscimento costituzionale del conflitto e del diritto di sciopero (art. 40 Cost.), secondo la lettura sistematica più sopra offerta, devono orientare l'interprete che voglia indagare la causa del contratto collettivo nel senso di escludere che essa implichi la limitazione del conflitto sindacale.

Dall'altro lato, è però vero che la Costituzione promuove l'organizzazione sindacale e la contrattazione collettiva (art. 39 Cost.); quindi tale ultima attività e il suo prodotto sono assunti dall'ordinamento quali strumenti ontologicamente orientati alla tutela dell'interesse collettivo dei lavoratori al raggiungimento dell'equilibrio ottimale con gli interessi contrastanti²⁶. Per questo si è detto che la contrattazione collettiva è autorizzata ad incidere anche sul diritto di sciopero.

Entrambe le prospettive sono corrette. Ma mentre la prima segnala che la contrattazione collettiva non può avere causa nella limitazione del conflitto, la seconda prospettiva non accredita affatto l'obbligo implicito di pace, ma fa semmai da sostegno alle tesi di quanti colgono nel conflitto collettivo e nel diritto di sciopero una preziosa moneta di scambio da negoziare entro limiti variamente individuati (Corazza 2012; *contra*

²⁵ Il concetto di meritevolezza nella logica del codice civile aveva implicazioni di stampo ideologico fascista, ma può essere riletto, come effettivamente accade, alla luce del nuovo sistema costituzionale repubblicano.

²⁶ Giugni (1968, p. 160) afferma che «il contratto collettivo di lavoro assume una rilevanza specifica nell'ambito dell'ordinamento giuridico [...], giacché è attraverso il (suo contenuto) che esso si integra nei principi generali di tutela del lavoro, come resi espliciti dalla Costituzione», ed è solo alle situazioni afferenti alla tutela del lavoro che «l'ordinamento attribuisce una rilevanza speciale, si da elevare il contratto collettivo che le pone ad oggetto, a negozio assumibile per definizione nel quadro dei limiti che l'utilità sociale può porre all'esercizio della libertà economica».

Ballestrero 2011, p. 274). L'obbligo implicito di pace sindacale, quindi, sembra essere estraneo al sistema anche sotto il profilo dell'art. 39 Cost., perché le parti sindacali, riconoscendone la sussistenza, perderebbero la carta più importante da giocare nel tavolo delle trattative.

A questo punto, possiamo affermare che la pace *non* può essere la causa del contratto collettivo. Ma giova dire qualcosa di più in termini positivi per asseverare l'affermazione.

La funzione originaria del contratto collettivo è quella normativa²⁷, intesa come «attitudine a regolare una serie aperta di rapporti negoziali intercorrenti tra soggetti diversi da quelli stipulanti» (Caruso, *Lo Faro* 2010, p. 3). Si è detto, infatti, che il contratto collettivo è un contratto normativo che «non ha bisogno di una vera causa o, in altre parole, causa del contratto è il regolamento dei rapporti di lavoro» (cfr. Magnani 1999, p. 137), ma questa soluzione è oramai smentita dalla realtà dei fatti, che segnala la diffusione di contratti collettivi mancanti della tipica parte normativa (cfr. Giugni 1968, p. 155).

Altra funzione importante del contratto collettivo è quella obbligatoria che, con l'evolversi del sistema sindacale ha, come abbiamo visto, acquisito maggiore rilevanza. Essa, però, non può assurgere a tratto comune e comprensivo del fenomeno contrattuale, perché non spiegherebbe il senso originario e ineliminabile del fenomeno della negoziazione collettiva, che è quello di applicarsi a tutti i lavoratori rappresentati dai contraenti.

Altra funzione recentemente individuata è quella che potremmo definire «di interesse pubblico eccedente quello delle parti stipulanti e dei loro rappresentati» (Caruso, *Lo Faro* 2010, p. 3). Si tratta di una funzione riscontrabile nel contratto collettivo richiamato dalla legge – per essere da questo integrata o derogata – e che avvicina il fenomeno contrattuale alla categoria della fonte del diritto, anche se è stato escluso che i sempre più diffusi richiami legali abbiano surrettiziamente dato vita a contratti collettivi efficaci *erga omnes* (Mazzotta 2012, p. 113, C. cost. 30 giugno 1994 n. 268 in *FI*, I, 1994, c. 2307). Anche questa specie di contrattazione, però, non esprime una funzione che include in sé l'intero fenomeno negoziale, perché rimane il fatto che, di norma, essa non svolge un ruolo ancillare alla legislazione.

Proseguendo nella rassegna, si è affermato che «in ogni tempo e sotto tutti i cieli», la funzione tipica del contratto collettivo era la defi-

²⁷ Fra i primi studiosi, Lotmar aveva individuato, sulla base dei contenuti reali della contrattazione collettiva, lo scopo di essa «nella regolamentazione della futura contrattazione» individuale (così Nogler 1997, p. 14).

nizione del «contenuto minimo inderogabile dei rapporti individuali» (Giugni, Mancini 1973, p. 105). Tale ipotesi oggi è più discutibile, considerato che la crisi economica ha riproposto il problema, anche giuridico, della contrattazione *in pejus* (cfr. il classico Maresca 1985, p. 685) e il legislatore, con l'art. 8 del d.l. 138/2010, ha aperto un ampio varco alla contrattazione collettiva in deroga alla stessa legge.

Col medesimo approccio empirico di questi ultimi, altri hanno fatto leva sulla circostanza secondo cui il contratto collettivo «fa la sua comparsa con il diffondersi [...] dell'impresa». Ciò per affermare che, come il contratto individuale di lavoro può essere qualificato come un contratto di organizzazione (Persiani 1966 e più recentemente Persiani 2010, p. 455), così il contratto collettivo di lavoro svolge la funzione di creare un'organizzazione di lavoro «che sia la migliore possibile avuto riguardo alle esigenze del mercato ed alla complessa gamma di interessi dei prestatori di lavoro subordinato» (così Romei 2011, p. 181).

Diverse ragioni inducono a scartare anche questa ipotesi.

Innanzitutto, sotto il profilo logico – e dunque anche storico – il contratto collettivo nasce dopo l'impresa, perché questo rappresenta un fenomeno di reazione al potere esercitato nella prima dal datore di lavoro.

Inoltre, la tesi di un contratto collettivo causalmente orientato all'organizzazione dell'impresa non giustificherebbe la presenza della disciplina della retribuzione e di tutti gli altri istituti di natura economica che, pur rappresentando un momento tipico della negoziazione, non hanno effetti organizzativi sull'impresa.

Infine, bisogna prendere atto realisticamente che della contrattazione collettiva può farsi a meno. L'organizzazione d'impresa, infatti, è un potere originario del datore di lavoro, il quale è costretto ad esercitarlo in accordo con i lavoratori coalizzati, solo perché questi ultimi, ad un certo punto della storia, hanno raggiunto una forza sufficiente ad impedirne l'esercizio unilaterale. Dal canto suo il datore di lavoro farebbe volentieri a meno dei costi organizzativi, di tempo ed economici che la contrattazione comporta e ciò è più evidente nei periodi di crisi economica o nei momenti in cui i rapporti di forza sono a lui più favorevoli. Non a caso, oggi, il fenomeno della regolamentazione unilaterale – a volte sottoscritta individualmente dai singoli lavoratori – torna ad essere una realtà in via di espansione (cfr. Pedrazzoli 2012, che sulla base della sua specifica lettura del fenomeno sindacale considera tale tendenza, in qualche modo, *contra legem* o *costituzionem*).

7.1. Segue: *L'esigibilità come causa del contratto collettivo o come motivo giuridicamente irrilevante?*

Fra le altre teorie sulla causa del contratto collettivo di cui non possiamo offrire un quadro esaustivo²⁸, va ovviamente segnalata quella secondo cui la «progressiva aziendalizzazione delle relazioni industriali, la frammentazione della rappresentanza e la rottura dell'unità sindacale, unite alla pressione esercitata dalla competitività internazionale», induce ad individuare nella esigibilità una nuova ragione «essenziale e fondante lo scambio» realizzato con il contratto collettivo, cioè una nuova causa (Corazza 2012, p. 73).

Il primo ostacolo che presenta una ipotesi del genere è rappresentato dal fatto che la nozione, *rebus sic stantibus*, è troppo vaga e tecnicamente imprecisa per poter assurgere addirittura a causa del contratto, senza un previo chiarimento del suo significato e, d'altro canto, come abbiamo visto, essa non può resuscitare l'istituto dell'obbligo implicito di pace sindacale attraverso un esplicito riferimento nel testo contrattuale (cosa che peraltro Corazza 2012 esclude espressamente).

La parte della dottrina che in varia guisa sostiene che le vicende interne ed internazionali relative all'economia, alla finanza e al mercato del lavoro, «indicano come il contratto collettivo abbia assunto una nuova e diversa veste» (Romei 2012, p. 331), anche sotto il profilo causale, sostanzialmente affermano che la ragione pratica della stipula di un contratto collettivo sta nella esigenza di godere di una organizzazione aziendale stabile, sicura e dai costi prevedibili, in cui le condotte contrarie ad essa possano essere sanzionate.

Da un lato, però, tali esigenze rappresentano delle costanti antiche quanto l'impresa e non una novità della attuale situazione economica recessiva, infatti, la rilevanza dell'interesse datoriale alla certezza dei costi e alla stabilità organizzativa era stata già colta dai primissimi commentatori del fenomeno della contrattazione collettiva (Galizia 1907, p. 206). Dall'altro lato, la maggiore urgenza di soddisfare tali esigenze dovuta al fatto che da esse dipende a volte la sopravvivenza stessa delle aziende, non è un dato sufficiente ad incidere sulla causa del contratto collettivo, il quale è un istituto oramai ultracentenario che dovrebbe resistere alle pressioni di fenomeni, ci si augura, contingenti.

²⁸ Secondo alcuni la causa del contratto collettivo consiste nell'«attitudine a fornire al giudice le regole del giudizio» (Nogler 1997, p. 136 ss.), secondo altri consiste nella tutela dell'esclusivo interesse collettivo dei lavoratori (Giugni 1968, p. 159; Pera 1958) o, per usare il linguaggio di alcune ricostruzioni particolari, nell'autotutela (Scarpelli 1993, p. 242).

Inoltre la stessa crisi nazionale e internazionale relativa alla finanza, all'economia e ai mercati in un contesto c.d. globalizzato, non ha accresciuto solo le esigenze datoriali di stabilità e certezza, perché non ha prodotto effetti di segno univoco a sfavore dei soli datori di lavoro. A prescindere dall'impoverimento della categoria dei consumatori – della quale i lavoratori fanno la gran parte – le imprese che oggi più che mai devono sopportare nel mercato europeo e in quello internazionale una concorrenza spietata, beneficiano, per la prima volta, di ampi margini di libertà di movimento – quanto al mercato della manodopera, dei servizi, del diritto di stabilimento e dei capitali. Ciò, a scapito innanzitutto delle forze del lavoro, notoriamente meno disponibili, per la loro condizione economica e familiare, ad approfittare delle medesime libertà.

Rileggere, allora, la funzione del contratto collettivo solo alla luce delle più gravi esigenze datoriali rischia di essere una soluzione parziale. L'esigibilità, ovvero l'esigenza sanzionata di certezza dei costi e di stabilità organizzativa, non rappresenta la causa del contratto ma al più la ragione o il movente di una delle parti stipulanti, cioè il suo *motivo*²⁹, il quale non può incidere sui diritti e gli obblighi dell'altra parte (Bianca 2012, p. 461) perché, come è noto, esso è un dato giuridicamente irrilevante (Torrente 2012, p. 570).

8. *Un'ipotesi esegetica per ridurre le distonie "interordinamentali"*

Non rimane a questo punto che tentare di offrire una interpretazione coerente col sistema e con la Costituzione del concetto di esigenza, una volta che si sia escluso che la sua espressa previsione possa inverte l'obbligo implicito di pace sindacale (§ 2) o che possa addirittura rappresentare la vera nuova causa del contratto collettivo (§ 7).

Come abbiamo detto, il termine allude al rapporto fra contratto e conflitto collettivo ma è ambiguo perché esprime significati diversi nell'ambito degli ordinamenti statale e intersindacale. Per giungere ad una soluzione soddisfacente, allora, è necessario tentare un'interpretazione accettabile anche dal punto di vista dell'ordinamento statale.

I contratti stipulati dal gruppo Fiat e l'a.i. del 28 giugno 2011 non sembrano offrire dati utili in questo senso. I primi si limitano a preve-

²⁹ Conti 1976; sulla nozione giuridica del motivo cfr. Sacco (2012, p. 698); Secondo Torrente (2011) «i motivi individuali restano estranei al contenuto del contratto e sono quindi giuridicamente irrilevanti, qualunque sia l'importanza che essi assumono per il singolo».

dere delle sanzioni in caso di condotte che rendano inesigibili “le condizioni del contratto” oppure “i diritti e l’esercizio dei poteri datoriali”; l’altro, al punto 6 afferma che le clausole di tregua stipulate sono finalizzate a garantire l’esigibilità degli impegni assunti, esplicitando un rapporto strumentale delle une verso l’altra.

Invece, ai punti 3 e 4 della II parte del p.i. del 31 maggio 2013 e al paragrafo VII e VIII della terza parte del t.u. del 10 gennaio 2014, si fa riferimento ai criteri che garantiscono l’*efficacia* e l’*esigibilità* dei Ccnl sottoscritti in virtù del nuovo sistema intersindacale. La distinzione nell’uso dei due termini, soprattutto nell’ambito del più recente t.u., potrebbe offrire qualche spunto interessante.

Al paragrafo VII si prevede in generale che, a certe condizioni di rappresentatività³⁰, il Ccnl sia efficace ed esigibile. Poi, al paragrafo VIII, si specifica che il rispetto delle procedure previste dagli accordi interconfederali implichi a) “*l’esigibilità e l’efficacia*” dei Ccnl nei confronti dell’“insieme dei lavoratori e delle lavoratrici”, nonché la b) *piena esigibilità* “per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa”.

Si ponga mente al fatto che solo in questo secondo caso il riferimento all’esigibilità non è accompagnato a quello dell’efficacia. Si può allora provare a sostenere che il significato di quest’ultima nozione non si confà alla specifica conseguenza giuridica che la disposizione intende effettivamente produrre al verificarsi delle condizioni poste. E, infatti, essa stabilisce un effetto giuridico quantomeno inusuale per le categorie del diritto privato³¹, perché stabilisce che le organizzazioni di categoria aderenti ai sindacati firmatari degli accordi interconfederali (del 2011, del 2013 e del 2014) sono vincolate al rispetto dei Ccnl stipulati secondo le regole stabilite con il rinnovato sistema di relazioni industriali, anche se non hanno partecipato alla sottoscrizione di questi ultimi per una pur legittima espressione di dissenso (a meno che non si intenda prefigurare con tale sistema normativo un ancor più straordinario obbligo a contrarre). Dunque si prevede un’eccezionale estensione dell’efficacia soggettiva di un accordo ben oltre i limiti segnati dal diritto privato (anche se non *erga omnes*, cfr. Tursi 2013, p. 642) e giustificabile solo nell’ambito di un contesto ordinamentale particolare come quello intersindacale (Lambertucci 2014, spec. p. 253).

³⁰ Sottoscrizione da parte dei sindacati che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza sindacale e voto favorevole della maggioranza semplice dei lavoratori.

³¹ Per un approfondimento delle caratteristiche dei contratti normativi e degli effetti su soggetti terzi cfr. Messineo (1962) e più recentemente Fercia (2013, p. 194).

L'esigibilità allora potrebbe tradursi nell'efficacia (atipica) di un contratto collettivo, estesa a soggetti terzi apertamente dissenzienti, in virtù di un distinto accordo di diritto privato.

Tale soluzione, peraltro, è coerente con la successiva previsione del t.u. secondo cui i Ccnl stipulati nell'ambito del sistema fondato dai suddetti accordi interconfederali, devono prevedere delle clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire *per tutte le parti* l'esigibilità degli impegni assunti, nonché delle conseguenze sanzionatorie in caso di inadempimenti³². Anche in questo caso infatti ci si riferisce non solo alle organizzazioni effettivamente stipulanti ma a quelle, anche dissenzienti, che aderiscono ai sindacati confederali firmatari.

Tale ipotesi di lettura rappresenta un tentativo di restituire un contenuto giuridico accettabile ad un termine che, per la sua ambiguità e stravaganza, è stato utilizzato da alcuni agenti delle relazioni industriali ed interpretato da una parte della dottrina come un viatico alla criticabile riabilitazione dell'obbligo implicito di pace sindacale.

9. *Poscritto*

Le circostanze suesposte ci hanno indotto a curiosare di nuovo nel dimenticatoio polveroso ove era stato abbandonato il tema antico e classico dell'obbligo implicito di pace sindacale (Ghera 2012, p. 243 e, anche se occasionalmente, Nogler 2008, p. 777). Scegliere di farlo significa, però, accettare un rischio non tanto (o non solo) sul piano tecnico, quanto su quello della politica del diritto. Aprire certi varchi nel "ginepraio" del diritto sindacale, può apparire inopportuno e scomodo perché può giovare sia alle spinte reazionarie di chi ripropone in più settori del sapere il ritorno a ricette ottocentesche, sia alle spinte propulsive, o sedicenti tali, intrise di avventurismo e semplificazione. Toccare certi tasti, è, però, compito dell'interprete, il quale non può che confidare – si spera non ingenuamente – nel fatto che i tentativi di disvelamento della realtà e dei nodi sostanziali di un dibattito giuridico, non possono che tornare utili alla comunità scientifica, agli operatori del diritto e soprattutto agli attori delle relazioni industriali, che sono i primi a poter concretamente

³² Il protocollo d'intesa impone ai sindacati di categoria di prevedere delle clausole di tregua o di raffreddamento ma non prevede alcuna sanzione per la violazione dell'obbligo. Per dare davvero importanza allo strumento delle clausole di tregua, allora, si poteva alle soglie minime di rappresentatività dei sindacati e al voto favorevole della maggioranza dei lavoratori proprio la condizione oggettiva della stipula di una clausola di pace.

orientare il corso della storia reale della democrazia sindacale e che devono per questo coltivare un forte (maggiore?) senso di consapevolezza e di responsabilità sulle proprie scelte e strategie.

Tornare a parlare di obbligo implicito di pace sindacale è dunque un'operazione che segnala innanzitutto come certe "nuove proposte" rappresentino semmai una riproposizione di istituti antichi quanto il capitalismo.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1985), *Conflitto "terziario" e "terzi"*, in DLRI, p. 17.
- Ales E. (1992), *L'obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei maggiori paesi della Comunità europea*, in DL, I, p. 324.
- Ardau G. (1964), *Sanzionabilità disciplinare dello sciopero illegittimo per violazione di patto espresso di pace sindacale*, in RDL, I, p. 22.
- Ballestrero M.V. (2011), *Astuzie e ingenuità di una clausola sindacale singolare*, in LD, p. 269.
- Ballestrero M.V., De Simone G. (2012), *Diritto del lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Bavaro V. (2011), *Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia*, in DLRI, p. 313.
- Betti E. (1960), *Teoria generale del negozio giuridico*, Torino: Utet.
- Bianca C.M. (2012), *Il contratto*, Milano: Giuffrè.
- Biasi M., Falson M. (2014), *Partecipazione e conflitto: i nessi e le finalità*, in *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, a cura di A. Perulli, M. Barbera, Padova: Cedam, p. 195.
- Breccia U. (2008), *Causa e consideration*, in RCDP, p. 575.
- Caruso B., Lo Faro A. (2010), *Contratto collettivo di lavoro (voce per un Dizionario)*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", IT - 97, www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/wp_it.
- Casanova M. (1929), *Studi sul diritto del lavoro*, Pisa: Nistri-Lischi.
- Commentario della Costituzione. Art. 35-40* (1979), a cura di G. Branca, Bologna-Roma: Zanichelli - Il Foro Italiano.
- Conti G. (1976), *Intervento*, in *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, p. 126.
- Corazza L. (2011), *Clausole di responsabilità e patti di tregua sindacale negli accordi Fiat*, in EL, p. 117.
- Corazza L. (2012), *Il nuovo conflitto collettivo*, Milano: Franco Angeli.
- Corso F. (1990), *Le clausole obbligatorie intersindacali*, in *Lecture di diritto sindacale*, p. 352.
- Del Punta R. (2012), *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148/2011 e dintorni)*, in LD, p. 31.
- De Luca Tamajo R. (2010), *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, in RIDL, I, p. 797.
- De Luca Tamajo R. (2011), *I quattro accordi collettivi del gruppo Fiat: una prima ricognizione*, in RIDL, III, p. 113 ss.

- Diritto del lavoro in trasformazione* (2013), a cura di L. Corazza, R. Romei, Bologna: Il Mulino.
- Fercia R. (2013), *Contratto normativo* [aggiornamento], in *DDP*, Torino: Utet, p. 194.
- Ferraro G. (2014), *Sul rinnovato "sistema" di relazioni industriali*, in *MGL*, 6, p. 354.
- Flammia R. (1963), *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, Milano: Giuffrè.
- Galizia A. (1907), *Il contratto collettivo di lavoro*, ora in Galizia A. (2000), *Il contratto collettivo di lavoro*, Milanofiori-Assago: Kluwer-IPSOA con prefazione di M. Napoli.
- Ghera E. (2012), *Titolarità del diritto di sciopero, tregua o pace sindacale (spunti critici e di metodo)*, in *DLM*, p. 243.
- Ghezzi G. (1961), *Il dovere di pace sindacale*, in *RTDPC*, I, p. 457.
- Ghezzi G. (1963), *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano: Giuffrè.
- Ghezzi, G. (1967), *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua*, in *RTDPC*, p. 149.
- Giugni G. (1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano: Giuffrè.
- Giugni G. (1968), *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Il contratto collettivo di lavoro*, p. 160.
- Giugni G. (1970), *L'autunno "caldo" sindacale*, Bologna: Il Mulino.
- Giugni G. (1973), *L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*, in *RDL*, I, p. 14.
- Giugni G. (1989), *Lavoro legge contratti*, Bologna: Il Mulino.
- Giugni G. (2008), *Diritto sindacale*, Bari: Cacucci.
- Giugni G., Mancini G.F. (1973), *Movimento sindacale e contrattazione collettiva, Relazione al convegno di studi di diritto sindacale*, in *Potere sindacale e ordinamento giuridico*, Bari: De Donato, p. 97.
- Gli anni della conflittualità permanente: rapporto sulle relazioni industriali in Italia nel 1970-1971* (1976), Milano: Franco Angeli.
- Heinitz E. (1958), *Sciopero e responsabilità conseguenti nel diritto tedesco*, in *Scritti*, p. 25.
- Il contratto collettivo di lavoro* (1968), Milano: Giuffrè.
- La contrattazione collettiva: crisi e prospettive* (1976), Milano: Franco Angeli.
- Lambertucci P. (2014), *La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione*, in *RIDL*, I, p. 237.
- Lecture di diritto sindacale* (1990), a cura di M. D'Antona, Napoli: Jovene.
- Liber amicorum Marcello Pedrazzoli* (2012), Milano: Franco Angeli.
- Liso F. (1972), *Osservazioni sul contratto dei metalmeccanici privati e clausole di pace*, in *RGL*, p. 355.
- Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione del settore privato e pubblico* (1989), atti del IX congresso nazionale di diritto del lavoro, Fiuggi 8-10 aprile 1988, Milano: Giuffrè.
- Lotmar P. (1900), *Tarifsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*, in *Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik* e in *DLRI*, 1984, p. 313.
- Lotmar P. (1908), *Empfiehltsich die gesetzliche regelung des gewerblichen tarifvertrages*, in *Dt. Jur. Zeitung*, p. 905.

- Luciani M. (2009), *Diritto di sciopero, forma di Stato e forma di governo*, in *ADL*, p. 1.
- Ludovico G. (2014), *L'onere di astensione dallo sciopero nelle clausole di tregua sindacale*, in *RIDL*, I, p. 305.
- Lunardon F. (2011), *Conflitto e sistema nel diritto sindacale italiano*, in *Studi*, p. 453.
- Magnani M. (1990), *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *DLRI*, 4, p. 687.
- Magnani M. (1999), *Tregua sindacale, Digesto comm.*, Torino: Utet, p. 136.
- Magnani M. (2011), *Da Pomigliano a Mirafiori: gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia*, p. 11.
- Maresca A. (1985), *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *DLRI*, p. 685.
- Maresca A. (2013), *Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013*, in *RIDL*, I, p. 745.
- Mazzotta O. (2012), *Diritto sindacale*, Torino: Giappichelli.
- Mengoni L. (1949), *Limiti giuridici al diritto di sciopero*, in *RDL*, I, p. 246.
- Mengoni L. (1974), *I diritti e le funzioni dei sindacati e dei rappresentanti sindacali nell'impresa*, in *Jus*, e ora in *Diritto e valori*, p. 238.
- Mengoni L. (1975), *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Jus*, p. 167.
- Mengoni L. (1985), *Diritto e valori*, Bologna: Il Mulino.
- Mengoni, L. (1988), *Responsabilità contrattuale (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, XXXIX, Milano: Giuffrè, p. 1072.
- Messina G. (1904), *I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in *RDC*, I, p. 458.
- Messineo F. (1962), *Contratto normativo e contratto-tipo*, in *Enc. dir.*, Milano: Giuffrè.
- Molitor E. (1953), *Concetto e limiti dello sciopero l'ordinamento tedesco*, in *DL*, I, p. 3.
- Natoli U. (1961), *La cd "friedenspflicht" e il diritto del lavoro italiano*, in *RGL*, I, p. 319.
- Navarretta E. (2011), *Artt. 1321-1349*, in *Dei Contratti in generale*, a cura di E. Navarretta, A. Orestano, Torino: Utet, p. 573.
- Nogler L. (1997), *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Padova: Cedam.
- Nogler L. (2008), *Pacta sunt servanda e contratti collettivi*, in *Studi in onore*, Bari: Cacucci, p. 771.
- Nogler L. (2012), *Rilettura giuslavoristica di "problema e sistema nella controversia sul metodo giuridico"*, in *Jus*, p. 59.
- Nogler L. (2013a), *La titolarità congiunta del diritto di sciopero*, in *Diritto del lavoro in trasformazione*, p. 97.
- Nogler L. (2013b), *Giuseppe Messina (1877-1946)*, in *LD*, p. 107.
- Paladin L. (2004), *Per una storia costituzionale dell'Italia repubblicana*, Bologna: Il Mulino.
- Pedrazzoli M. (2012), *Il regolamento unilaterale dei rapporti di lavoro: solo un reperto archeologico?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, IT, 149 (www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/wp_it).

- Pera G. (1958), *Fondamento ed efficacia del contratto collettivo di lavoro di diritto comune*, in *Scritti giuridici in onore di Pietro Calamandrei*, p. 989.
- Pera G. (1964), *Sulle clausole di pace sindacale*, in *RDL*, p. 285.
- Persiani M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova: Cedam.
- Persiani M. (2010), *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, p. 455.
- Ricerche: Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011* (2011), in *DRI*, p. 642.
- Riva Sanseverino L. (1971), *Per la validità delle clausole di tregua sindacale*, in *MGL*, p. 371.
- Roccella M. (1977), *Parte obbligatoria del contratto collettivo e diritti sindacali di controllo*, in *RGL*, p. 413.
- Romagnoli U. (1979), *Commento all'art. 40*, in *Commentario della Costituzione*, a cura di Branca, Zanichelli – Il Foro Italiano, p. 289.
- Romei R. (2011), *L'autonomia collettiva nella dottrina giuslaboristica: rileggendo Gaetano Vardaro*, in *DLRI*, p. 181.
- Romei R. (2012), *Ripensare il diritto di sciopero?*, in *DLRI*, p. 331.
- Roselli O. (2005), *La dimensione costituzionale dello sciopero: lo sciopero come indicatore delle trasformazioni costituzionali*, Torino: Giappichelli.
- Rusciano M. (2009), *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, in *RIDL*, p. 49.
- Sacco R. (2012), *Motivo, fine, interesse* [aggiornamento], in *DDP*, Torino: Utet, p. 698.
- Saggi di diritto civile di F. Santoro Passarelli* (1961), I, Napoli: Jovene.
- Santoro Passarelli F. (1961), *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, p. 177.
- Santoro Passarelli F. (1971), *Pax, pactum, pacta servanda sunt (A proposito delle cosiddette clausole di tregua sindacale)*, in *MGL*, p. 374.
- Scarpelli F. (1993), *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Milano: Giuffrè.
- Scarpelli F. (2010), *Pomigliano: variazioni sul tema*, in *DLM*, 3, p. 517.
- Scarpelli F. (2011a), *Una nuova pagina nel sistema di relazioni industriali. L'accordo sulle regole della rappresentatività e della contrattazione*, in note informative n. 53, www.noteinformative.it.
- Scarpelli F. (2011b), *Lo studio delle relazioni sindacali nell'opera di un giurista poliedrico (Ricordo di Massimo Roccella)*, in *Studi*, p. 71.
- Scognamiglio R. (1972), *La disciplina negoziale del diritto di sciopero*, in *RIDL*, p. 351.
- Scognamiglio R. (1976), *Le azioni sindacali in vigenza del contratto collettivo*, in *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, p. 56.
- Scotto G. (1971), *Tregua sindacale e diritto di sciopero*, in *MGL*, p. 248.
- Scritti giuridici in memoria di Pietro Calamandrei* (1958), Padova: Cedam.
- Sinzheimer H. (1907), *Der korporative Arbeitsnormen Vertrag*, I, Leipzig: Stuttgart Moritz.
- Studi in onore di Edoardo Ghera* (2008), Bari: Cacucci.
- Studi in onore di Tiziano Treu* (2011), Napoli: Jovene.
- Suppiej G. (1965), *Diritto di sciopero e potestà di sciopero nel sistema della costituzione*, in *RDL*, p. 68.
- Torrente A., Schlesinger P. (2011), *Manuale di diritto privato*, Milano: Giuffrè.
- Tosi P. (1988), *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *DLRI*, 3, p. 449.

- Tursi A. (2013), *L'accordo del 31 maggio su rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei ccnl*, in *DRI*, 3, p. 642.
- Vardaro G. (1984), *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Napoli: Jovene.
- Zangari G. (1964), *Obbligo di pace sindacale e diritto di sciopero*, in *RDL*, p. 228.