

INTRODUZIONE

Il contratto collettivo, stipulato tra i sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro per predeterminare la disciplina dei rapporti individuali di lavoro, è il principale strumento dell'azione sindacale.

Esso esercita due funzioni, una di carattere normativo, che determina il contenuto dei contratti individuali di lavoro in modo che i singoli lavoratori non vengano indotti ad accettare condizioni imposte dall'altra parte, ed una di carattere obbligatorio, che disciplina i rapporti fra i soggetti collettivi, siano esse le stesse parti stipulanti il contratto o le loro organizzazioni interne.

Il contratto collettivo diventa così un passaggio obbligato nell'incontro fra lavoratori e datori di lavoro, di tale importanza da derogare, in alcuni casi, persino le norme di legge.

E' quindi di grande interesse esaminare come le nuove forme di lavoro flessibile, introdotte anche in tempi recentissimi dal legislatore nazionale spesso secondo direttive europee, vengono recepite nei contratti collettivi nazionali.

In questo lavoro ci si propone di esaminare in particolare il contratto collettivo nazionale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali (d'ora in poi chiamato contratto nazionale del credito).

Nel I capitolo verrà illustrata l'evoluzione storica del contratto collettivo fino ad arrivare alla sua forma attuale, della quale verranno esaminati gli aspetti principali, quali il suo rapporto con la legge e la sua interpretazione; verrà poi illustrata in particolare la storia del contratto collettivo nazionale del credito, fino a quello del 1999, attualmente in vigore.

Il II capitolo tratterà invece il tema delle forme di lavoro flessibile, con una panoramica generale sulla ricezione delle direttive europee nell'ordinamento interno, e in particolare sulla successiva ricezione delle norme nazionali nel contratto collettivo in questione.

Il III capitolo infine illustrerà le novità, riguardanti la flessibilità, apportate dalla recente legge delega 30/2003 sul mercato del lavoro, concludendo con le reazioni e le controproposte dei sindacati dei lavoratori: questo argomento è di grande interesse dal momento che, proprio nel corso del 2003, verranno preparate le piattaforme di discussione per l'imminente rinnovo del contratto collettivo del credito.

CAPITOLO I

IL CONTRATTO COLLETTIVO

ED IL SETTORE BANCARIO

SOMMARIO: 1) *L'EVOLUZIONE STORICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO E LE SUE TIPOLOGIE* 1.1) *IL RAPPORTO DI LAVORO NELL'ITALIA UNITA* 1.2) *IL CONTRATTO COLLETTIVO CORPORATIVO* 1.3) *IL CONTRATTO COLLETTIVO EX ART.39 COST.* 1.4) *IL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE* 2) *IL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE E LA LEGGE* 2.1) *LA LEGGE NEI RAPPORTI FRA CONTRATTO COLLETTIVO E CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO* 2.2) *IL RAPPORTO TRA LEGGE E CONTRATTO COLLETTIVO* 2.3) *L'INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO IN RAPPORTO ALLA SUA FUNZIONE NORMATIVA* 3) *EVOLUZIONE STORICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DELLE AZIENDE DI CREDITO, FINANZIARIE E STRUMENTALI* 3.1) *IL LAVORO IN BANCA FINO ALL'AVVENTO DEL FASCISMO* 3.2) *LA CONVENZIONE NAZIONALE BANCARIA ED IL CORPORATIVISMO* 3.3) *IL SECONDO DOPOGUERRA ED I CONTRATTI NAZIONALI DI DIRITTO COMUNE* 3.4) *IL CONTRATTO DEL CREDITO FINO AL 1999*

I.1) L'EVOLUZIONE STORICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO E LE SUE TIPOLOGIE

I.1.1) IL RAPPORTO DI LAVORO NELL'ITALIA UNITA

Nel codice civile del 1865 l'unica figura giuridica riconducibile al contratto di lavoro era la "locazione di opere" (art.1627), un contratto individuale fra il prestatore d'opera e colui che fruiva del suo servizio ispirato al liberismo economico del periodo: la materia lavoro era pertanto lasciata al gioco del libero mercato.

Ben presto si manifestarono le gravi conseguenze connesse alla disparità di potere contrattuale che esisteva fra datori di lavoro e lavoratori: questi ultimi erano obbligati ad accettare condizioni di lavoro unilateralmente decise e sempre più disumane a causa di una domanda di lavoro sempre maggiore rispetto all'offerta.

L'estrema povertà del proletariato portò in principio a delle soluzioni di protesta violenta come il "luddismo" (ossia la violenza contro le macchine industriali) in Gran Bretagna o strumenti di lotta quali lo sciopero e l'occupazione delle fabbriche.¹

¹ Vedi E.P.THOMPSON, *Rivoluzione industriale e classe operaia in Inghilterra*, Il Saggiatore, Milano 1969 e L. CHEVALIER, *Classi lavoratrici e classi pericolose*, Laterza, Roma 1976.

Nel frattempo parte dei lavoratori (in particolare quelli più evoluti e meglio retribuiti), collegandosi alla tradizione delle antiche corporazioni artigiane, si organizzarono in associazioni operaie che avevano tra i loro scopi quello di arrivare a stabilire clausole contrattuali minime, valevoli *erga omnes*, che potessero evitare lo sfruttamento dei lavoratori da parte dei datori di lavoro.

Il legislatore italiano non si pronunciò lasciando ai giudici la materia del lavoro, i quali avrebbero dovuto creare una legislazione per singoli casi.

Questo compito non andò al giudice ordinario, ma ai Collegi dei Probiviri², organismi paritetici che, con giudizi di equità, attraverso una lunga opera di mediazione fra datori di lavoro e sindacati dei lavoratori, posero le basi del diritto del lavoro e diedero vita ai Concordati di Tariffa, un primo nucleo del moderno contratto collettivo che si occupava in particolare della questione delle retribuzioni.

² I Collegi dei Probiviri furono istituiti con la legge 15 Giugno 1893, n. 295.

1.1.2) IL CONTRATTO COLLETTIVO CORPORATIVO

Con l'avvento del fascismo anche la disciplina del lavoro cambiò: si passò dall'astensionismo statale ad una filosofia interventista.

Il Governo stipulò gli Accordi di Palazzo Chigi (1923) e gli Accordi di Palazzo Vidoni (1925) con la Confederazione delle corporazioni fasciste e la Confederazione generale dell'industria italiana nei quali venne loro riconosciuto il monopolio per la stipulazione dei contratti collettivi.

Tale situazione fu giuridicamente confermata dalla legge 563/1926 la quale stabilì il principio secondo cui veniva riconosciuta, con personalità di diritto pubblico, una sola organizzazione sindacale *“per ciascuna categoria di datori di lavoro, lavoratori, artisti o professionisti”*.³

Tale organizzazione, sottoposta a controlli da parte dell'ordinamento statale, rappresentava (in forza di un riconoscimento legale) tutta la categoria ed era legittimata a stipulare atti bilaterali, con i quali le associazioni interessate concordavano le

³ Art.6, 3° comma della legge n. 563 del 1926. Questa legge istituiva l'ordinamento corporativo e fu seguita dal regolamento di esecuzione n. 1130 del 1° luglio 1926; Vedi LUISA GALANTINO, *Diritto Sindacale*, Giappichelli Ed., Torino 1998, pagg. 142 ss.

condizioni che dovevano essere seguite da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro appartenenti alla categoria cui il singolo atto si riferiva; le disposizioni degli accordi stipulati non potevano essere derogate *in pejus* da parte dei contratti individuali di lavoro.⁴

I contratti collettivi fascisti avevano dunque *efficacia erga omnes* ed il codice civile del 1942 li inserì fra le fonti del diritto attribuendo loro una specifica disciplina.⁵

L'articolo 2077 cc. in particolare stabiliva al primo comma che *“i contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo”*, e al secondo comma, sempre sulla falsariga del regio decreto, che *“le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi del contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli al datore di lavoro”*.

⁴ In quest'ultimo senso infatti recitava l'art.54 del r.d. 1° luglio 1926 n. 1130: *“I contratti di lavoro individuali stipulati dai singoli datori di lavoro e lavoratori soggetti al contratto collettivo, debbono uniformarsi alle norme da questo stabilite. Le clausole difformi dei contratti di lavoro individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo il caso che siano più favorevoli ai lavoratori”*.

⁵ L'art. 1 disp.prel. c.c. recitava: *“Sono fonti del diritto: 1) Le leggi 2) I regolamenti 3) Le norme corporative 4) Gli usi”*; l'art. 5 disp.prel.c.c. poi spiegava che *“sono norme corporative le ordinanze corporative, gli accordi economici collettivi, i contratti collettivi di lavoro e le sentenze della magistratura del lavoro nelle controversie collettive”*. Il punto 2 dell'art. 1 disp.prel. e l'art. 5 disp. Prel sono stati abrogati implicitamente dal D.L.L. 23 novembre 1944, n. 369.

Dalla dottrina dell'epoca si evince però che il contratto collettivo corporativo non aveva come scopo principale quello di assicurare delle condizioni minime di lavoro (che era stato l'obiettivo principale delle prime organizzazioni sindacali ed il fulcro dei Concordati di Tariffa) bensì piuttosto un'uniformità di queste: una conferma di questo indirizzo è data dalla legislazione penale del 1930, che vietava lo sciopero e la serrata.⁶

Pertanto, appare chiaro che lo scopo del contratto corporativo era la pacificazione sociale, ottenuta mediante l'uniformità contrattuale sotto un potere statale estremamente centralizzato e persuasivo, tipico del periodo fascista: uno strumento di ordine, più che di difesa del contraente debole.

⁶ Per una panoramica sulla dottrina dell'epoca vedi FRANCO CARINCI, *Il diritto sindacale*, Laterza, 3a ed., cap I.

L'art. 502 del c.p., intitolato *Serrata e sciopero per fini contrattuali*, recitava: "Il datore di lavoro che, col solo scopo di imporre ai suoi dipendenti modificazioni ai patti stabiliti, o di opporsi a modificazioni di tali patti, ovvero di ottenere o impedire una diversa applicazione dei patti o usi esistenti, sospende in tutto o in parte il lavoro nei suoi stabilimenti, aziende o uffici, è punito con la multa non inferiore a lire quattrocentomila. I lavoratori addetti a stabilimenti, aziende o uffici, che, in numero di tre o più, abbandonano collettivamente il lavoro, ovvero lo prestano in modo da turbarne la continuità o la regolarità, col solo scopo di imporre ai datori di lavoro patti diversi da quelli stabiliti, ovvero di opporsi a modificazioni di tali patti o, comunque, di ottenere o impedire una diversa applicazione dei patti o usi esistenti, sono puniti con la multa fino a quarantamila"

L'art. 502 è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo dalla Corte Costituzionale con sentenza 4 maggio 1960, n. 29.

1.1.3) IL CONTRATTO COLLETTIVO EX ART.39 COST.

Con la caduta del fascismo la posizione del contratto collettivo ritornò nell'incertezza.

Con il d.lgs. luogotenenziale 23 novembre 1944, n. 369 venne soppresso l'ordinamento corporativo, ma si lasciavano in vigore i contratti stipulati nel periodo fascista, “*salvo successive modifiche*”⁷: ciò significava che i contratti collettivi corporativi potevano essere sempre modificati, anche *in pejus*, da successivi contratti collettivi stipulati secondo le regole di diritto comune.

Il legislatore non investì però le nuove organizzazioni sindacali del potere di stipulare contratti di lavoro con efficacia *erga omnes*; in questa situazione precaria s'innestò l'attività dell'Assemblea Costituente che il 1° gennaio 1948 promulgò la Costituzione

L'articolo 39 Cost. stabilisce innanzitutto il principio della libertà sindacale e prosegue con alcune disposizioni programmatiche: la prima riguarda l'imposizione di un unico obbligo alle organizzazioni dei lavoratori, ossia la registrazione presso appositi uffici con il risultato di ottenere personalità giuridica: l'unica

⁷ Art. 43 del d.lgs. luogotenenziale 23 novembre 1944, n. 369.

condizione imposta per questa registrazione è che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica; la seconda stabilisce che i sindacati così riconosciuti potranno stipulare contratti collettivi con efficacia che si estende a tutti i lavoratori della categoria rappresentata.⁸

L'art. 39 è rimasto a tutt'oggi inattuato per diverse ragioni: in primo luogo i sindacati, reduci dell'esperienza corporativa, non vedevano di buon occhio i controlli statali che sarebbero derivati dalla registrazione e dal loro successivo riconoscimento come persone giuridiche, anche se l'unico accertamento avrebbe riguardato in realtà la sussistenza dei requisiti di democraticità dell'organizzazione.

Inoltre, i sindacati di minoranza, che avrebbero assistito al progressivo rafforzamento del potere del sindacato maggioritario in forza del dato normativo costituzionale che sottolinea, quale elemento fondamentale, la rappresentanza proporzionale, si opposero ancora più strenuamente contro questo sistema di contrattazione collettiva.⁹

⁸ L'articolo 39 Cost. recita: *L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.*

⁹ Vedi CLARA ENRICO, *Diritto del Lavoro*, Ed. Giappichelli, Torino 2002, pagg. 13-14.

Infine bisogna considerare il fatto che, nel periodo storico che stiamo considerando, i rapporti fra lavoratori e datori di lavoro erano molto più distesi rispetto a quanto avvenne in seguito e i contratti collettivi erano, in generale, pacificamente applicati: anche per questo non si sentì l'esigenza di rendere applicative queste norme costituzionali programmatiche.

Tutto ciò lasciava però irrisolto il problema giuridico dell'efficacia dei contratti collettivi.

Il legislatore emanò allora la legge 14 Luglio 1959 n.741 intitolata "*Norme per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori*" e nota anche con il nome di "*Legge Vigorelli*".

Questa era, in effetti, una delega al Governo affinché emanasse decreti legislativi aventi come contenuto la determinazione di condizioni minime di lavoro per ciascun settore, da desumere però dai contratti collettivi esistenti, ai quali il Governo doveva uniformarsi.¹⁰

¹⁰ L'articolo 7 della Legge 741/1959 così recita: "*I trattamenti economici e normativi minimi, contenuti nelle leggi delegate, si sostituiscono di diritto a quelli in atto, salvo le condizioni, anche di carattere aziendale, più favorevoli ai lavoratori. Essi conservano piena efficacia anche dopo la scadenza o il rinnovo dell'accordo o contratto collettivo cui il Governo si è uniformato sino a quando non intervengano successive modifiche di legge o di accordi e contratti collettivi aventi efficacia verso tutti gli appartenenti alla categoria. Alle norme che stabiliscono il trattamento di cui sopra si può derogare, sia con accordi o contratti collettivi che contratti individuali soltanto a favore dei lavoratori.*"

Questo *èscamotage* non poteva funzionare in quanto l'Italia aveva già una precisa indicazione normativa (l'art.39 Cost) contenente il giusto iter formativo dei contratti collettivi nazionali e perciò la Corte Costituzionale salvò la legge delega solo perché essa avrebbe avuto efficacia provvisoria (1 anno).

La successiva proroga del 1960¹¹, che disponeva che il Governo era tenuto ad uniformarsi alle clausole degli accordi collettivi stipulati nei dieci mesi successivi all'entrata in vigore della legge 741/59, suscitò per lo stesso motivo dubbi di legittimità costituzionale.

La Corte Costituzionale vagliò tali dubbi e accolse l'eccezione di incostituzionalità in quanto, mentre la legge 741/59 era una *“legge transitoria, provvisoria ed eccezionale rivolta a regolare una situazione passata e a tutelare l'interesse pubblico alla parità di trattamento dei datori di lavoro e dei lavoratori [...] anche una sola reiterazione della delega toglie alla legge i caratteri della transitorietà ed eccezionalità che consentono di dichiarare insussistente la pretesa violazione del precetto costituzionale”*.¹²

¹¹ Legge 1° ottobre 1960, n. 1027.

¹² Corte Costituzionale, decisione 19 dicembre 1962, n. 106.

Secondo la Corte la legge 1027/60 sostituiva il sistema costituzionale con un sistema arbitrariamente costruito dal legislatore e quindi illegittimo.

Con la dichiarazione di incostituzionalità di questa legge vennero dichiarati illegittimi anche i decreti emanati in virtù della stessa, alcuni dei quali avevano recepito contratti collettivi nazionali: ci ritrovò dunque di nuovo di fronte al problema di partenza.