

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 13 luglio 2020, n. 28*

**L'ordinanza della Corte di Cassazione n. 8265 del 28 aprile 2020 è di particolare interesse perché prova (forse) a porre uno squarcio nella consolidata tela dottrinale della concezione della rappresentatività sindacale** dal punto di vista sostanziale piuttosto che formale, secondo cui, ai fini dell'individuazione della definizione di attività sindacale, non conta la "veste giuridica" ma l'interesse perseguito. Ciò a maggior ragione stante la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione. Pertanto, dovrebbe ritenersi che un'organizzazione è sindacale in funzione dell'attività che viene svolta e non meramente dallo *status* che viene assunto sotto il profilo organizzativo.

Tanto premesso, è sicuramente sorprendente, però, che nell'ordinanza sopra citata, la Cassazione, abbia affermato che **gli accordi sottoscritti dal datore di lavoro con un rappresentante dei lavoratori non sindacalista non possano essere considerati accordi collettivi aziendali**. Per comprendere meglio questo principio, occorre fare un breve sunto della questione. La Corte d'Appello di Bologna aveva accolto l'appello proposto dall'INPS nei confronti di una società avverso una sentenza del Tribunale di Forlì, che aveva inizialmente accolto l'opposizione della società alla cartella con la quale l'Istituto aveva disposto che la medesima società pagasse le differenze sulla contribuzione dovuta sui **premi di risultato erogati in esecuzione di un accordo aziendale**. La decisione del giudice di secondo grado poneva le basi sul fatto che **tale accordo aziendale era stato sottoscritto dalla società e da un rappresentante dei lavoratori** ritenuto dalla Corte di Appello **non idoneo ad integrare i presupposti per la fruizione della decontribuzione** prevista dall'art. 2 del decreto-legge n. 67/1997 (oggi abrogato dalla legge n. 247 del 2007).

La Corte d'Appello di Bologna, in sintesi, ha ritenuto, partendo dalla nozione accolta anche dalla

giurisprudenza di legittimità, che **per contratto aziendale si deve intendere un atto di autonomia generale che**, concernendo una collettività di lavoratori indistintamente considerati e soggettivamente non identificati col contratto stesso se non attraverso il loro inserimento nella organizzazione aziendale, **realizza una uniforme disciplina nell'interesse collettivo di costoro.**

Pertanto, per il giudice di secondo grado, laddove il contratto sia stipulato senza il tramite di una organizzazione sindacale, si realizza una ipotesi di **contratto plurimo**, inteso come **somma di contratti individuali identici, ma che non può essere definito come sindacale**. Per tali motivi la Corte d'Appello di Bologna ha ritenuto insussistente il diritto della società a fruire della decontribuzione per il premio di risultato. La Corte di Cassazione ha confermato tale impostazione, affermando che *"occorre mutuare dall'ordinamento sindacale la nozione di contratto collettivo aziendale richiesto per l'operatività del beneficio contributivo in esame"*.

La Corte di legittimità ha rigettato, quindi, il ricorso della società ribadendo che gli accordi oggetto della controversia, stipulati da un rappresentante dei lavoratori non sindacalista ed il datore di lavoro, non hanno natura di contratti collettivi aziendali ma di contratti individuali di lavoro, ancorché plurisoggettivi o plurilaterali. E' doveroso evidenziare, in ogni caso, che il giudice di legittimità non ha ritenuto *tout court* che un rappresentante dei lavoratori "non sindacalista" non abbia facoltà di esercitare ciò che dovrebbe essere costituzionalmente garantito dal diritto alla libera organizzazione sindacale. Infatti, **la Corte ha reputato che, per la peculiarità della materia dei premi di produttività e delle conseguenze che ne scaturiscono dal punto di vista contributivo, il rinvio che la legge conferisce alla contrattazione aziendale sia da destinarsi ai rappresentanti sindacali iscritti ad una organizzazione.**

Infatti, la Corte osserva che la legislazione inerenti i premi di produttività rappresenta *"una delega ampia e fondata su una pluralità di parametri di riferimento alternativi il cui esercizio avrebbe anche potuto determinare il rischio di fenomeni collusivi delle parti, posto il comune interesse del lavoratore che si vede riconosciuta una maggiore retribuzione netta e dell'impresa che affronta un minor costo del lavoro"*. Per questa ragione, **non è consentito a tutti i rappresentanti sindacali poter attivare un negoziato in materia**; ma, nell'ottica della Corte, trattandosi di un vantaggio reciproco delle parti contraenti, il fatto che il rappresentante dei lavoratori non sia RSA o

RSU, aumenta il rischio di collusione e conseguentemente di danno agli interessi collettivi dei lavoratori. Questo approccio interpretativo consente di sollevare qualche perplessità, soprattutto se si presta attenzione all'andamento ondivago della giurisprudenza in materia di installazione di impianti di videosorveglianza ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Su tale tema, infatti, inizialmente, la Corte di Cassazione (cfr. Cass. pen. n. 22611/2012), ammetteva l'installazione di un impianto di videosorveglianza per consenso di tutti i lavoratori, anche in assenza di un accordo sindacale. **La Corte, infatti, riteneva che il consenso di tutti i lavoratori fosse legittimo e che esso fosse equivalente al consenso di organismi di categoria rappresentativi dei lavoratori** medesimi, escludendo un eventuale differenza di "posizione" o di "veste giuridica" tra lavoratori e rappresentanze sindacali. Un importante cambio di orientamento è poi giunto con la sentenza n. 22148 del 2017, con la quale la Corte ha mutato prospettiva rispetto al valore sostitutivo del consenso individuale del lavoratore in materia di videosorveglianza sul luogo di lavoro, affermando che il consenso dei dipendenti non sostituisce le procedure sindacali previste dalla norma.

Il cambio di orientamento tra il 2012 e il 2017 si fonda sull'analisi dei soggetti portatori dell'interesse collettivo. Mentre nel 2012 si era svolto un semplice ragionamento logico sulla base di un **criterio quantitativo** (la somma del consenso di tutti i lavoratori sopperisce al consenso dei rappresentanti sindacali), con la sentenza del 2017 si passa ad un **criterio qualitativo del soggetto portatore dell'interesse**: il sindacato, in virtù della sua posizione e forza nelle relazioni sindacali, è maggiormente indicato alla tutela del diritto dei lavoratori. Tale visione della Suprema Corte è stata poi ribadita da altre successive sentenze (sul punto cfr. Cass. pen. n. 38882/2018; Cass. pen. n. 50919/2019; Cass. pen. n. 1733/2020).

Tornando alla fattispecie oggetto dell'ordinanza del 28 aprile, si potrebbe ritenere che la Corte abbia fatto un ragionamento analogo a quello appena richiamato; tuttavia gli assunti di partenza sono totalmente diversi. Nel caso oggetto della presente riflessione **un rappresentante portatore dell'interesse collettivo c'era**. Ciò che mutava era soltanto il mero "ruolo formale", non essendo egli appartenente ad un sindacato.

**Francesco Lombardo**

ADAPT Junior Fellow

 @franc\_lombardo