

## Efficacia del contratto aziendale e sindacati dissenzienti

I contratti collettivi aziendali si applicano a tutti i lavoratori dell'impresa, anche non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti. Fanno eccezione i lavoratori affiliati ad organizzazioni sindacali che, non avendo sottoscritto gli accordi, si siano pronunciate in aperto dissenso rispetto ad essi.

**Nota a Cass. 20 novembre 2020, n. 26509**

*Paolo Pizzuti*

“I contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo”.

**È quanto ribadisce la Corte di Cassazione 20 novembre 2020, n. 26509 (conforme ad App. Brescia n. 495/2014 ed in linea con il consolidato orientamento giurisprudenziale v., fra tante, Cass. nn. 12272/2013; e 6044/2012).**

E ciò, in quanto, come, in più occasioni, sottolineato dalla Corte stessa, “la tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e, talora, la inscindibilità della disciplina che ne risulta, concorrono a giustificare «la efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali, cioè nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti” (v., tra le altre, Cass. n. 12272/2013, cit.).

Nello specifico, la Cassazione (in linea con i giudici di seconda istanza) ritiene non necessaria la preventiva adesione agli accordi in questione da parte dei singoli lavoratori, ai fini della loro efficacia. Ciò, poiché il ccnl di categoria (art. 11, co. 9) indica gli accordi integrativi aziendali (che hanno ridefinito i c.d. tempi di lavoro, introducendo, tra l'altro, un sistema di forfetizzazione degli straordinari) come strumenti per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per lavoro straordinario, sottolineandone altresì la natura e l'efficacia di accordo collettivo e statuendo che essi «si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi».

La Corte territoriale aveva peraltro reputato che ai medesimi dovessero essere applicati i contratti integrativi azienda, non risultando neppure che i ricorrenti fossero iscritti ad una O.S. diversa da quelle stipulanti. Nella fattispecie, vi era stata la contestazione da parte di alcuni autisti in merito all'applicazione nei loro confronti di accordi integrativi aziendali di forfetizzazione delle ore di straordinario. I lavoratori lamentavano, tra l'altro, il proprio dissenso rispetto ai predetti accordi collettivi, affermando che, in assenza di loro adesione, i predetti accordi aziendali non potessero vincolarli.

Tuttavia, come osservato dalla Corte d'appello di Brescia, che aveva respinto la tesi degli autisti, questi non avevano dedotto, quale presupposto essenziale per la non estensione nei loro confronti dell'accordo integrativo, di essere affiliati a un'associazione sindacale dissenziente.

In tema, v. P. PIZZUTI, *Contratto aziendale e dissenso individuale*, DRI, 2019, 567, e, in questo sito, S. GIOIA, [Il punto sull'applicazione](#) erga omnes del contratto collettivo aziendale; Cass. 22 novembre 2018, n. 30264, con nota di F. ALBINIANO, [Disdetta orale della contrattazione aziendale integrativa](#); Cass. 4 aprile 2018, n. 8379, con nota di F. DURVAL, [Contratto collettivo aziendale e rinnovo tacito](#); Cass. 2 febbraio 2018, n. 2600, con nota di M. N. BETTINI, [Libertà di forma e disdetta non scritta del contratto collettivo aziendale](#); Cass. 15 novembre 2017, n. 27115, con nota di M. N. BETTINI, [Efficacia del contratto collettivo aziendale](#).