

Repubblica Italiana  
REGIONE SICILIANA



Ufficio Legislativo e Legale  
della Presidenza della Regione Siciliana

Prot. n. 8883 / 26/11/2015 del 15 APR. 2015 Pos. Coll. e Coord. n. 2  
Palermo

ASSESSORATO REGIONALE DELLE ATTIVITA'  
PRODUTTIVE  
Dipartimento reg. delle attività produttive  
(Rif. nota Serv. 6, 25-2-2015, n. 10968)  
PALERMO

1 - Con la nota in riferimento codesto Dipartimento chiede l'avviso dello scrivente sul quesito formulato dal Commissario straordinario dell'Istituto Regionale per il Credito alla Cooperazione (IRCAC) con note 14-1-2015, n. 190 e 5 febbraio 2015, n. 962/15, relativo:

- al corretto iter procedimentale per recedere dal contratto collettivo di lavoro in atto vigente e da tutti gli accordi stipulati con le organizzazioni sindacali;
- alla necessità di autorizzazione da parte della Giunta della "denuncia" da parte dell'IRCAC del proprio Regolamento del personale;
- alle modalità di regolazione dei diritti maturati dai dipendenti in base al vigente Regolamento ed alla disciplina transitoria nelle more dell'adozione del nuovo;

2- Si premette che l'IRCAC è un ente pubblico economico legato al proprio personale dipendente da un rapporto di diritto privato e che la dinamica contrattuale privatistica regge sia la contrattazione collettiva nazionale applicata ai dipendenti, sia quella integrativa aziendale che quella afferente ai singoli rapporti di lavoro.

In tale ambito civilistico il recesso dal contratto collettivo e dagli accordi integrativi si configura pertanto come attività negoziale non soggetta a particolari iter procedurali ed esercitabile, ricorrendone i presupposti, da parte dell'organo che secondo le previsioni statutarie dell'Istituto sia titolare dei poteri di contrattazione e gestione del personale <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cfr. Cass., S.U., 30 maggio 2005, n. 11325: «i contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia

Trattasi, in sostanza, di un'attività gestionale regolata dalle norme di diritto privato in materia di lavoro, rimanendo a parte il potere regolamentare relativo all'organizzazione dell'ente pubblico economico che è connotato dal carattere pubblicistico salvo per la disciplina del personale che abbia origine pattizia, deliberata a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali <sup>2</sup>.

Tuttavia, poiché anche il regolamento del personale è soggetto ad approvazione dell'Assessorato ai sensi dell'art.3, ultimo comma, della l.r. 10-4-978, n. 2, si ritiene che anche la disdetta del Regolamento, come "contrarius actus", andrebbe soggetta allo stesso procedimento di controllo. Tuttavia la domanda sembra posta nel presupposto che sia possibile abrogare il Regolamento vigente nelle more dell'approvazione del nuovo.

Su tale argomento lo scrivente è dell'avviso che nessun regime transitorio sia individuabile fino all'adozione di una nuova regolamentazione e che pertanto sarebbe più logico ed opportuno che il controllo dell'Amministrazione regionale vada esercitato non già sulla "denuncia" del vigente Regolamento ma su quello che andrà a sostituirlo.

Infine, per quanto riguarda il terzo punto della nota dell'IRCAC 14-1-2015, n. 190, si ritiene che il Regolamento del personale, avendo comunque natura di contratto integrativo aziendale <sup>3</sup>, non possa essere disapplicato per quanto attiene ai diritti già maturati dai dipendenti nei limiti indicati dalla giurisprudenza secondo cui " *nell'ambito del rapporto di lavoro, sono configurabili diritti quesiti - che non possono essere incisi dalla contrattazione collettiva, in mancanza di uno specifico mandato o di una successiva ratifica da parte dei singoli lavoratori - solo con riferimento a situazioni che siano entrate a far parte del patrimonio del lavoratore subordinato: come nel caso dei corrispettivi di prestazioni già rese, e non invece in presenza di quelle situazioni future o in via di consolidamento, che sono frequenti nel contratto di lavoro, da cui scaturisce un rapporto di durata con prestazioni ad esecuzione periodica o continuativa, autonome tra loro e suscettibili come tali di essere diversamente regolate in caso di successione di contratti collettivi*" (così Cass. civ., sez. lav., 29-09-2009, n. 20838).

---

*negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l'opposto principio di ultrattività sino ad un nuovo regolamento collettivo, secondo la disposizione dell'art.2074 c.c., ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost. » ;*

cfr. altresì Cass. 31 ottobre 2013, n. 24575: " *Nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta.*"

2 Cfr. Cass. civ., sez. lav., 17-12-1998, n. 12656: " *Le disposizioni dell'ordinamento interno del banco di Napoli, configurante atto amministrativo di autorganizzazione che esprime una volontà unilaterale dell'ente pubblico economico, vanno necessariamente integrate, nella parte in cui investono diritti del dipendente, come quello al riconoscimento della qualifica corrispondente alle mansioni esercitate, con le norme di origine pattizia, trasfuse nel regolamento del personale, che pongano a carico del datore di lavoro specifici obblighi; sicché l'interpretazione di tale regolamento è demandata al giudice del merito, i cui accertamenti e le cui valutazioni sono censurabili soltanto sotto il profilo della violazione dei canoni di ermeneutica contrattuale e dei vizi di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (principio affermato con riferimento all'accordo sindacale dell'8 luglio 1981 avente ad oggetto tra l'altro la dotazione di personale, distinto per qualifica, delle agenzie di città e di quelle foranee).*"

3 Cfr. Cass. civ., sez. lav., 17-08-2004, n. 16032: " *I regolamenti del personale degli enti pubblici economici, anche se assumono la forma di atti unilaterali, hanno natura contrattuale in quanto all'atto unilaterale è sottesa la contrattazione collettiva; ne consegue che legittimamente essi possono essere modificati ad opera di successivi accordi aziendali, anche peggiorativi rispetto ai primi e il concorso tra discipline va risolto nel senso che la connotazione di specialità che accomuna il regolamento aziendale alla contrattazione collettiva rende quest'ultima idonea a porre una nuova disciplina, derogatoria di quella già contemplata dal regolamento.*"

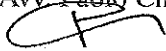


Quanto sopra rimanendo in disparte ogni valutazione in ordine alle ragioni per cui l'Istituto vada a determinarsi nel senso di recedere dal contratto collettivo e dagli accordi aziendali in vigore, in merito alle quali non è stato richiesto il parere di quest'Ufficio.

\*\*\*\*\*

Ai sensi dell'art. 15, co. 2 del D.P.Reg. 16-6-1998, n. 12 lo scrivente acconsente sin d'ora all'accesso, presso codesto Assessorato, al presente parere da parte di eventuali soggetti richiedenti. Si ricorda, poi, che in conformità alla circolare presidenziale 8-9-1998, n. 16586/66.98.12, trascorsi 90 giorni dalla data di ricevimento del presente parere senza che codesta amministrazione ne comunichi la riservatezza, lo stesso potrà essere inserito nella banca dati dell'Ufficio.

(Avv. Paolo Chiapparrone)



L'AVVOCATO GENERALE

Cons. Romeo Palma

L'AVVOCATO GENERALE VICARIO  
(Avv. Paolo Chiapparrone)

