

UNITÀ SINDACALE ED EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Roberto Pessi

Professore Ordinario Diritto del Lavoro
Università Luiss Guido Carli - Roma

L'accordo sottoscritto martedì 28 giugno tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil rappresenta una svolta particolarmente significativa per le nostre relazioni industriali, laddove, in particolare, registra il recupero dell'unità sindacale, dopo un prolungato periodo di tensioni e "rotture", seppur concretizzato nel solo epicentro confederale. Restano, peraltro, ancora irrisolti i nodi del dissenso interno alla maggiore confederazione sindacale, che, per quanto minoritario, si concentra soprattutto nella importante categoria dei metalmeccanici, con i connessi e conseguenti problemi di effettività/praticabilità del percorso negoziale delineato dall'accordo interconfederale sopra richiamato; un accordo che, nelle intenzioni dei sottoscrittori, garantisce l'efficacia generale ai contratti collettivi aziendali "mirati ad assicurare la capacità" della disciplina regolativa dei rapporti di lavoro, quale stabilita dai contratti nazionali, "alle esigenze degli specifici contesti produttivi".

Un indizio significativo di questa potenziale intrinseca debolezza dell'accordo del 28 giugno 2011 è, del resto, offerto dal successivo carteggio, reso volutamente pubblico, tra il Presidente dei Confindustria e l'Amministratore Delegato del Gruppo Fiat, a cui pure può ben imputarsi, del tutto positivamente, l'accelerazione del dialogo tra le parti sociali e la conclusione di un buon accordo interconfederale unitario sulle relazioni industriali, proprio in ragione dello svolgersi delle vicende di Pomigliano, Mirafiori e della ex Bertone.

Invero, lo scambio di lettere tra i vertici di Fiat e di Confindustria non evocava in sé la problematica di una sanatoria a posteriori dei contratti aziendali già stipulati, ovvero anche la problematica parallela (ma estranea in ogni caso all'accordo interconfederale) della successione nel tempo tra contratti collettivi nazionali a firma congiunta o separata (che pure ha registrato la condanna per comportamento antisindacale delle aziende che hanno applicato il secondo ai lavoratori iscritti al sindacato non sottoscrittore, anche in presenza di testi contrattuali che differivano solo per l'incremento retributivo assicurato da quello successivo). E, del resto, una sanatoria dell'una ovvero dell'altra problematica sarebbe stata comunque al di fuori delle disponibilità dell'autonomia collettiva (nonché per certi versi dello stesso legislatore), in ragione del connotarsi dei caratteri della retroattività. Piuttosto, quel carteggio segnala un clima che caratterizza proprio il settore metalmeccanico; un clima che vede la Fiom attestarsi su posizioni di sostanziale intransigenza, proiettandosi in buona sostanza al di là dello stesso merito delle singole vicende (ovvero anche dei contenuti dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011), per saldarsi piuttosto con la sinistra antagonista che si fa oggi portatrice di un'ipotesi di protesta sociale diffusa, che recupera linfa anche dal rilancio della democrazia diretta, concretizzandosi nella prova referendaria.

Ora, in un commento, necessariamente sintetico ed "a caldo", dell'evolversi del quadro di riferimento delle nuove relazioni industriali post accordo interconfederale del 28 giugno 2011, non giova intrattenersi ancora sul caso Fiat. I suoi sviluppi restano ancorati a fattispecie specifiche, non del tutto conosciute e conoscibili se non

dai colleghi che hanno assistito le controparti durante il lungo ed accidentato confronto; nonché all'interpretazione che i magistrati, investiti dell'inevitabile contenzioso, daranno del succedersi degli accadimenti e dei comportamenti, anche con riferimento a quello che resta, a mio avviso, il profilo "chiave", ovvero l'applicabilità o meno dell'art. 2112 cod. civ.

Da quel caso sembra, tuttavia, utile prendere spunto, immaginando che si sia svolto tutto dopo l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, per testare la capacità di quest'ultimo di garantire l'efficacia generale dei contratti collettivi aziendali "adattivi" della regolazione nazionale alla organizzazione produttiva della singola impresa (o di un suo stabilimento); e quindi per verificarne l'effettività, ed, in qualche misura, in questa fase così complessa sia nella dimensione nazionale che europea, per esprimere anche un giudizio sulla efficienza della sussidiarietà, laddove si tratti di assicurare l'applicabilità a tutti i lavoratori del prodotto della autonomia collettiva.

Orbene, appare di sufficiente evidenza a chi scrive che la sostanziale riproposizione del modello del pubblico impiego privatizzato (adattato nella doppia versione Rsu/Rsa, ma fortemente orientato al bilanciamento tra dato associativo e dato elettorale ed insieme alla valorizzazione di tecniche per il computo delle maggioranze "promozionali" dell'area del lavoro "sindacalizzato") non è in grado, in ragione della fonte che lo prevede, di garantire l'effetto dell'efficacia generale degli accordi aziendali (sottoscritti da "quella" maggioranza).

Invero, nel dubitare della effettività (e dell'efficienza della sussidiarietà) non assumo a riferimento il settore metalmeccanico (e la stessa vicenda Fiat), laddove potrebbe essere a rischio, quantomeno in specifiche realtà, lo stesso raggiungimento della soglia di maggioranza quale fissata dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, stante la posizione assunta, prima e dopo l'accordo interconfederale, dalla Fiom.

Prendo, invece, a riferimento la già richiamata vicenda della successione dei contratti collettivi nazionali nel tempo a firma congiunta e separata e la pretesa antisindacalità dell'applicazione dei secondi, perché la stessa ripropone come cardine per l'efficacia dei contratti collettivi di diritto comune la "storica" teoria del mandato (anche nei suoi variegati adattamenti evolutivi dottrinali e giurisprudenziali); ed allora, così ragionando, rende improponibile ipotizzare che l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 possa generare accordi aziendali derogatori (perfino nei settori a consolidata unità sindacale ed a conseguente ampia maggioranza riconducibile ai tre sottoscrittori), efficaci anche nei confronti di minoranza dissenzienti, siano esse riferibili ad identità organizzative ovvero a pluralità diffuse di singoli prestatori d'opera.

Per queste ragioni (e per quelle espresse nell'accordo del 28 giugno 2011, cioè di garantire certezze finalizzate a rafforzare la competitività del sistema produttivo e la stabilità dell'occupazione) ho ritenuto, sin dal primo commento fatto sull'accordo, che lo stesso, ottimo per il rilancio dell'unità ed il metodo prospettato, avesse comunque, necessità di un intervento legislativo di sostanziale recezione (quasi che l'accordo, pur non esplicitandolo, avesse anche l'essenza di un avviso comune).

Conservo il dubbio che questo intervento legislativo debba tener conto della persistenza nel testo costituzionale dell'art. 39, nei commi non attivati. Invero questo dubbio potrebbe essere superato (nel senso della sufficienza di una legge ordinaria e non costituzionale per disciplinare la materia) dalla circostanza che l'efficacia generale è riconosciuta ai soli accordi aziendali, laddove l'art. 39 si occupa della contrattazione di categoria.

In questa direzione si potrebbe evocare la stessa giurisprudenza costituzionale, rigorosa in occasione della esperienza della legge c.d. “Vigorelli” ed insieme attenta ad ancorare l’effetto “*erga omnes*” della contrattazione collettiva nazionale nel pubblico impiego privatizzato alla concausa dell’atto di nascita del rapporto individuale e del principio di parità trattamento; ma anche pronta ad assecondare, seppur attraverso la “creazione” dei contratti c.d. “regolamento”, l’efficacia generalizzata degli accordi aziendali in materia di regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali e dei licenziamenti collettivi.

Peraltro, il dubbio permane laddove nell’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 si afferma che “la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge”, ribadendone la natura di fonte derivata ovvero di secondo livello, con i connessi problemi relativi ai soggetti sindacali legittimati alla partecipazione del negoziato, i conseguenti problemi di calcolo della maggioranza (anche in ordine alla eventuale previsione di soglie di accesso a qualsivoglia livello) e di vincolatività per i soggetti collettivi e/o individuali non coinvolti nel negoziato o dissenzienti rispetto al risultato dello stesso.

In questa prospettiva non posso non concordare con una notazione di Michele Tiraboschi, di cui al n. 28/2011 di Guida al lavoro; malgrado i dubbi di cui sopra “l’accordo può essere un punto di partenza verso nuove e più efficienti relazioni industriali ispirate alla ricerca del bene comune”, laddove “le parti firmatarie saranno in grado di far rispettare l’accordo nei fatti”. Diversamente, “per evitare quella deriva giustizialista” che sta reinvestendo il nostro sistema di relazioni industriali, non credo che questo esecutivo potrà sottrarsi ad un intervento che garantisca regole certe sulla esigibilità degli accordi aziendali, e quindi anche sulla misurazione della rappresentatività.

In proposito, del resto, Franco Carinci, nel saggio in corso di pubblicazione (*L’accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*), osserva, quanto all’efficacia del contratto aziendale, che lo stesso, anche se concluso ai sensi dei punti 4 e 5 dell’accordo interconfederale, “vale solo per chi l’ha concluso, a meno che (...) non si affermi un indirizzo giurisprudenziale che reinterpreti il diritto vigente o passi un intervento legislativo, nel senso di riconoscergli un’efficacia *ultra partes*”; salvo aggiungere, a mio avviso del tutto coerentemente subito dopo: “il che, però finisce per cozzare contro il muro dell’art. 39 cost.”.