

UN PRIMO IMPORTANTE RISULTATO PER UN ACCORDO INTERCONFEDERALE APPENA SOTTOSCRITTO

Michel Martone

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione

È difficile dire se l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil rappresenti una svolta epocale in grado di concludere il processo di riforma del protocollo del 1993 inaugurato con l'accordo del 22 gennaio 2009. A pochi giorni dalla ratifica da parte del comitato direttivo della Cgil, è però agevole constatare che quest'accordo ha già raggiunto, sia pure indirettamente, un primo importante risultato.

Ha infatti concorso, con altri fattori, ad indurre il Tribunale di Torino a dichiarare, con il dispositivo letto all'esito dell'udienza del 16 giugno 2011, la legittimità, anche ai sensi dell'art. 2112 c.c., dell'impianto contrattuale che ha portato alla costituzione da parte della Fiat della newco e conseguentemente a dichiarare l'applicabilità della nuova disciplina, che deroga al ccnl del 2008 in materia di orario di lavoro, assenteismo, pause, turni e organizzazione del lavoro, a tutti i lavoratori dello stabilimento di Pomigliano.

Mi spiego meglio. Seppure, come da più parti sottolineato, l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 non è retroattivo e quindi, sotto il profilo rigorosamente formale, non è direttamente applicabile agli accordi già sottoscritti dalla Fiat, come peraltro denunciato dallo stesso Marchionne nella sua lettera a Emma Marcegaglia del 30 giugno 2011; quell'accordo ha comunque assicurato a quell'impianto contrattuale la "copertura politica" o, se si preferisce, la "legittimità sindacale" che infine hanno consentito al Tribunale di Torino di dichiararne la legittimità anche ai sensi dell'art. 2112 c.c., come auspicato nella risposta di Emma Marcegaglia a Sergio Marchionne.

Perché questo accordo interconfederale, soprattutto a seguito della coraggiosa sottoscrizione da parte del direttivo Cgil, ha infine reso manifesto a tutti che solamente la Fiom continua a non voler applicare la regola democratica in base alla quale se un contratto collettivo aziendale è accettato dalla maggioranza, delle rappresentanze sindacali o comunque dei lavoratori, esso ha efficacia obbligatoria per tutti i lavoratori.

È questo il grande merito politico degli artt. 5 e 6 dell'accordo interconfederale del 28 giugno. Seppure in mancanza di una legge non sono in grado di assicurare l'affermata efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali, comunque dimostrano che i tempi sono maturi per applicare il principio maggioritario anche alle relazioni industriali. E per questa via pongono le basi, o meglio un insieme di regole condivise, per disciplinare quella competizione sindacale che ha messo in crisi l'assetto di regole delineato dal Protocollo del 1993, che presupponeva un unanimità confederale sempre più difficile da raggiungere.

Come già stabilito dall'accordo interconfederale del 2009, il baricentro di questo nuovo assetto competitivo delle relazioni industriali resta il contratto collettivo di secondo livello che dovrebbe diventare il luogo elettivo del confronto tra diverse visioni dell'azione sindacale. E proprio perché al contratto collettivo di secondo

livello si assegna la fondamentale funzione di ricercare nuovi e più avanzati punti di incontro in grado di aumentare la produttività delle aziende e con essa le retribuzioni dei lavoratori, l'accordo interconfederale si preoccupa di assicurarne l'esigibilità disponendo che anche le clausole di tregua sindacale, seppure non vincolano i singoli lavoratori, hanno effetto obbligatorio per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda.

Si tratta di un passaggio fondamentale soprattutto nell'ottica di assicurare la correttezza della competizione sindacale, perché mira ad evitare che i sindacati che si oppongono alla firma di un accordo possano godere di posizioni di vantaggio, e di una maggiore "capacità conflittuale", rispetto a quelli che, sottoscrivendo gli accordi, accettano le clausole di tregua sindacale.

Ora neanche questa disposizione dell'accordo interconfederale è direttamente applicabile agli accordi Fiat che pure contengono clausole di tregua sindacale, e quindi a stretto rigore la Fiom potrebbe scioperare per contestare gli accordi che non è riuscita ad invalidare facendo ricorso al Tribunale di Torino. Ma anche questa disposizione è stata accettata dalla Cgil, alla quale, a tutt'oggi e nonostante i distinguo, continua ad appartenere la Fiom che pertanto se dovesse scioperare finirebbe per contestare persino la sua confederazione di riferimento. E analoghe considerazioni valgono per i possibili ricorsi individuali paventati dalla Fiom per scardinare l'impianto contrattuale che è stato legittimato dal Tribunale di Torino. Ed infatti seppure quei ricorsi, in mancanza di una legge che assicuri l'efficacia erga omnes dei contratti aziendali, potrebbero avere successo, finirebbero comunque per far emergere un insanabile contrasto tra una Cgil che ha accettato il principio maggioritario e una Fiom pronta a tutto pur di far prevalere le sue posizioni su quella di tutti gli altri. E anche questo sarebbe un altro merito "politico" da ascrivere all'accordo interconfederale del 28 Giugno 2011.