

Metalmecchanici: prime sentenze sul contratto separato

È scoppiata la guerra giudiziaria con i ricorsi Fiom contro il contratto dei metalmecchanici del 2009 firmato da Fim e Uilm. Purtroppo era prevedibile. Non è una buona notizia, perché la guerra giudiziaria non ha mai fatto bene alle relazioni industriali; infatti in passato, in tempi migliori, è stata quasi sempre evitata.

Le prime decisioni dei giudici di Torino e Modena hanno ritenuto in vigore entrambi i contratti, quello unitario e quello del 2009 concluso da Fim e Uilm, ritenendo il secondo applicabile ai lavoratori iscritti ai due sindacati firmatari e il primo agli iscritti alla Fiom che ha firmato solo il contratto del 2008. I giudici hanno deciso applicando rigorosamente i principi privatistici del diritto dei contratti, i quali valgono solo fra le parti stipulanti. Ma in realtà i contratti collettivi non sono contratti come quelli commerciali.

E infatti la dottrina e la giurisprudenza, pur in assenza di una legge attuativa dell'articolo 39 Cost., li hanno sempre trattati diversamente, per affermarne l'efficacia inderogabile nei confronti dei contratti individuali, cercando di estendere tale efficacia a tutti i lavoratori interessati, specie nel caso di contratti aziendali, e infine prendendoli a riferimento per definire la giusta retribuzione dovuta a tutti i lavoratori.

Con le sentenze di Torino e di Modena si torna al diritto dei contratti. Le conseguenze pratiche sono preoccupanti, come hanno già rilevato i primi commentatori. Anzitutto si imporrebbe l'applicazione di due contratti diversi all'interno della stessa impresa. Inoltre, resterebbe il dubbio di quale contratto applicare ai lavoratori non sindacalizzati. E sorge l'ulteriore questione di come considerare gli aumenti previsti dal contratto del 2009 (110 euro) già erogati a tutti i dipendenti, compresi gli iscritti alla Fiom.

Infine, le decisioni aprono gravi incognite per il futuro. Possono mettere in discussione tutti i contratti separati; anche se i casi ora decisi sono particolari, come rilevano i giudici stessi, perché il contratto separato del 2009 è stato concluso prima della scadenza di quello del 2008: e la questione si pone diversamente una volta che questo sia scaduto (nel 2012).

Sorgerà allora il problema di come rinnovarlo. Si seguiranno le regole dell'accordo interconfederale del 2009 o quelle dell'accordo del 1993? Oppure si dovranno fare due tavoli separati? E che succederebbe se la Federmeccanica si rifiutasse di «riconoscere» la Fiom, come ha fatto la Fiat in sede aziendale, e concludesse il nuovo contratto solo «con chi ci sta»?

La situazione, grave sul piano delle relazioni industriali, è incerta sul piano strettamente giuridico. Valutare i contratti collettivi con le regole privatistiche è discutibile, perché contrasta con gli orientamenti del diritto vivente fin qui prevalsi.

Ma gli argomenti usati in passato per valorizzare i contratti nel senso ricordato non sono automaticamente applicabili nel caso odierno.

Qui non si tratta di valorizzare l'effettività di contratti unitari, ma di scegliere fra due contratti diversi e separati. In mancanza di regole certe sulla rappresentatività sindacale e di eventuali referendum, è dubbio chi possa decidere e come.

Oltretutto il peso dei tre sindacati metalmeccanici è diverso nelle varie aziende e territori italiani.

La scelta potrebbe farla il datore di lavoro, come già ha fatto la Fiat che, ricorrendo all'art. 19 Statuto dei lavoratori, non ha riconosciuto la Fiom, perché questa non ha firmato i contratti aziendali.

Resta da vedere se giudici diversi da quelli di Torino e di Modena saranno inclini a seguire una simile ipotesi, in base a una qualche analogia con l'art. 19: il che equivarrebbe a concludere che l'unico contratto applicabile è quello del 2009, che sostituisce per tutti i dipendenti il contratto del 2008.

L'incertezza giuridica rischia di protrarsi a lungo, con esiti imprevedibili, senza risolvere i problemi pratici. Di qui l'urgenza di riportare il confronto fuori dai tribunali nelle sedi sindacali proprie. Ma a tal fine non bastano gli appelli generici.

Occorre una iniziativa concreta che affronti di petto la questione delle regole della rappresentanza sindacale, e quindi dell'efficacia dei contratti. Essa dovrebbe venire dalle parti sociali, e solo in subordine dal legislatore. E riguarda anzitutto i sindacati, ai quali tali regole si riferiscono in primo luogo. La Cgil è chiamata direttamente in causa, perché il conflitto della categoria dei metalmeccanici rischia di destabilizzare tutto il sistema, con conseguenze negative per il già fragile equilibrio delle nostre relazioni di lavoro e della nostra economia.

Tiziano Treu
Ordinario di Diritto del lavoro,
Università Cattolica di Milano

I LIBRI DI GUIDA AL LAVORO

NUOVA EDIZIONE
aggiornata con il Collegato Lavoro



MANUALE DI DIRITTO DEL LAVORO

Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

di *Giampiero Falasca*

Aggiornato con tutte le novità introdotte dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. **Collegato Lavoro**) il *Manuale*, accanto alla **trattazione dei temi tradizionali** – tipologie di rapporti di lavoro, retribuzione, licenziamento, diritto sindacale, ecc. –, **approfondisce temi nuovi** quali la **flessibilità del lavoro**, la regolazione del mercato del lavoro, il rapporto tra impresa, esternalizzazione, **crisi aziendali** e **ammortizzatori sociali**, le riforme degli appalti e della previdenza complementare, alla luce degli **indirizzi interpretativi e giurisprudenziali** più recenti e importanti.

Pagg. 608 – € 66,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo

www.librerie.ilsolo24ore.com

GRUPPO 24ORE