

## **Il contratto separato metalmeccanici 2009 è valido: lo dicono i giudici italiani**

di Maria Tuttobene

Negli ultimi tre mesi, nelle aule dei Tribunali italiani (Modena, Torino, Tolmezzo, Ivrea, Bologna, Reggio Emilia), si è discusso su un medesimo tema di lapalissiana importanza: l'efficacia del Ccnl dei Metalmeccanici, sottoscritto da Fim, Fiom, Uilm e Federmeccanica il 20 gennaio 2008 e la validità dell'accordo separato di rinnovo, siglato il 15 ottobre 2009 dalle suddette parti contrattuali, ad eccezione della Fiom-Cgil, a seguito di formale disdetta del primo.

La Fiom ha accusato alcune aziende sparse sul territorio nazionale di aver leso la propria immagine e credibilità, negando e sottacendo la perdurante applicazione a tutti i dipendenti del Ccnl del 2008, prestando invece adesione ad altro testo contrattuale (appunto quello del 2009, di cui ella non è firmataria), nonché sollecitando i lavoratori non sindacalizzati, mediante l'affissione nelle proprie bacheche di un apposito comunicato, a versare la c.d. "quota contributiva *una tantum*" a favore di Fim e Uilm, al fine di finanziarne l'attività che aveva portato alla firma del citato accordo separato. Quest'ultimo comportamento, infatti, secondo la ricorrente, avrebbe indotto i dipendenti stessi a ritenere, erroneamente, che il Ccnl 2008 non fosse più operativo.

Per i suddetti motivi la Fiom, agendo *ex art.* 28, l. n. 300/1970, ha chiesto all'autorità giudiziaria di accertare l'antisindacalità della condotta tenuta dalle società convenute, nonché di ordinare l'immediata cessazione del comportamento lesivo e la rimozione degli effetti, intimando loro l'applicazione *tout court* del contratto collettivo 2008, quale "unico ed esclusivo" contratto valido fino alla sua naturale scadenza (31 dicembre 2011).

Le pronunce emesse dai nostri tribunali hanno visto i giudici coinvolti spaccarsi in due sostanziali orientamenti: il primo ha, parzialmente, accolto i ricorsi della Fiom, ravvisando profili di antisindacalità nelle condotte aziendali oggetto di accusa, mentre il secondo li ha respinti *in toto*, con l'effetto di una profonda instabilità e incertezza delle relazioni industriali italiane.

Le numerose sentenze emesse *in subiecta* materia risultano in realtà legate tra di loro da un unico filo comune.

Tutti i giudici chiamati a pronunciarsi sulla *querelle* hanno infatti riconosciuto la piena validità ed efficacia dell'accordo di rinnovo del 2009, sebbene non firmato da tutte le sigle sindacali che avevano originariamente sottoscritto il Ccnl del 2008, e ciò principalmente in virtù del principio di libertà e attività sindacale di cui all'art. 39 Cost. Ogni sindacato, infatti, partecipa alla contrattazione in nome proprio e per contro dei propri iscritti, con una capacità giuridica autonoma e distinta da quella delle altre organizzazioni sindacali, che pur rappresentano gli stessi interessi, quelli appunto dei lavoratori. Ciò significa che ogni soggetto sindacale è libero di agire nel modo che ritiene più adeguato a rappresentare i propri tesserati, senza alcun vincolo giuridico verso le altre sigle. Un tale contesto non può che legittimare la facoltà di ciascuna delle componenti sindacali di risolvere anticipatamente e consensualmente per mutuo dissenso l'efficacia di un contratto collettivo in precedenza stipulato e di siglarne uno nuovo, quantomeno limitatamente ai propri associati. Per questo motivo i nostri tribunali, respingendo la tesi della Fiom, sono concordi nel ritenere che la rinegoziazione di un contratto collettivo, per essere legittima, non necessariamente debba provenire da tutti i soggetti che inizialmente lo avevano stipulato.

Tuttavia, la disdetta *ante tempus* del Ccnl 2008 da parte di Fim e Uilm è stata unanimemente considerata non idonea, sotto il profilo giuridico, a risolvere integralmente il regolamento contrattuale del 2008, non avendo acconsentito anche il terzo dei sindacati stipulanti (Fiom). In caso contrario, infatti, si sarebbe configurato un comportamento in grado di cagionare, pur in assenza di un intento lesivo in capo al datore di lavoro, un evidente discredito nei confronti del sindacato che in esso continua a riconoscersi e che ne vede vanificata prima della scadenza prestabilita l'operatività.

La conseguenza che ne deriva da quanto illustrato è una situazione di compresenza di due contratti collettivi, quello del 2008, valido per i lavoratori Fiom e per quelli che vi prestino adesione (anche implicita), e quello del 2009, destinato a vincolare i dipendenti rappresentati da Fim e Uilm nonché tutti i dipendenti che ne rivendichino l'applicabilità. È qui evidente come la giurisprudenza, pur non mettendo in dubbio la natura privatistica e negoziale del contratto collettivo di diritto comune e, quindi, la sua operatività per i soli soggetti iscritti alle associazioni stipulanti, ai sensi dell'art. 1372 c.c., di fatto ne estenda l'efficacia anche a quei soggetti che abbiano manifestato la propria volontà in tal senso.

La richiesta della Fiom di intimare alle società convenute l'applicazione integrale del Ccnl 2008, quale "unico ed esclusivo" contratto efficace, è stata così respinta da tutti i Tribunali intervenuti sulla questione.

Del resto, come sottolineato in particolare dal Tribunale di Tolmezzo, la mancata attuazione dell'art. 39, comma 2, della Cost. non è altro che una conferma indiretta della possibile coesistenza, nel nostro ordinamento giuridico, di due accordi sindacali disciplinanti il medesimo ambito oggettivo di applicazione (settore metalmeccanico), ma destinati ad operare per soggetti diversi. Una volta chiarita la legittima compresenza di entrambi gli accordi sindacali in parola e la loro diversa efficacia soggettiva, i giudici hanno proceduto ad accertare la permanenza o meno, nelle rispettive aziende, degli effetti contrattuali previsti dal contratto del 2008.

Ed è a questo punto che è interessante evidenziare come gli stessi abbiano spesso interpretato una medesima circostanza in maniera differente, ritenendola, talvolta, sintomatica della perdurante applicazione del Ccnl 2008, altre volte, invece, rivelatrice della negazione dello stesso.

Ad esempio, secondo alcune sentenze in esame il fatto che l'accordo separato del 2009 abbia mantenuto intatte gran parte delle clausole normative precedenti e quelle innovative (inerenti al contratto a tempo determinato, alla possibilità di derogare *in peius* al Ccnl da parte degli accordi aziendali, al part-time, sebbene quest'ultima destinata ad entrare in vigore solo nel 2012) non siano state comunque applicate, escluderebbe la sussistenza in capo alle società convenute di comportamenti diretti a disconoscere o screditare la portata regolatoria del contratto del 2008 nei confronti dei lavoratori aderenti alla Fiom.

Secondo altre pronunce, invece, la sostanziale identità sul piano normativo dei due contratti collettivi e la non applicazione di alcuna delle nuove clausole introdotte dall'accordo di rinnovo, non sono sufficienti a dimostrare la concreta applicazione, da parte delle aziende resistenti, del Ccnl 2008, in quanto si tratta in ogni caso di due regolamenti contrattuali distinti, che rinviano a due modelli negoziali diversi, uno riconducibile all'accordo del 23 luglio 1993 e l'altro all'accordo quadro del 22 gennaio 2009. Basti pensare, ad esempio, alla diversa efficacia temporale delle due discipline collettive, di cui la "nuova" stabilisce il rinnovo della parte economica con cadenza triennale e non più biennale. Pertanto, ad avviso di questo filone giurisprudenziale, l'applicazione del Ccnl 2008, per potersi ritenere effettiva, deve derivare da una cosciente adesione allo stesso da parte dei datori di lavoro, e non di certo dalla parziale sovrapposibilità degli istituti regolati.

Un altro elemento che è stato oggetto di difforme interpretazione riguarda l'affissione nelle bacheche aziendali di un apposito comunicato volto a sollecitare il versamento della quota associativa straordinaria (c.d. "quota contratto"), a favore di Fim e Uilm, al fine di finanziarne l'attività che aveva portato alla firma del nuovo accordo di settore nel 2009. Secondo la sigla sindacale ricorrente questo comportamento avrebbe indotto i lavoratori a ritenere, erroneamente, che il Ccnl 2008 non fosse più valido ed efficace.

A fronte di questa valutazione della Fiom, la giurisprudenza in esame si è ulteriormente divisa in due filoni.

Un primo indirizzo, condividendone la tesi, ha giudicato il comportamento sopra descritto non corretto e antisindacale, in quanto pregiudizievole non solo del ruolo negoziale della Fiom stessa, ma anche della libertà di opinione del singolo lavoratore, di cui all'art. 1 Stat. lav., intesa come libertà di decidere coscientemente a quale Ccnl aderire, nonché dell'obbligo di correttezza e buona fede, ai sensi degli artt. 1175 e 1375 c.c.

Il secondo indirizzo, al contrario, ha osservato come tale contributo economico non rappresenti affatto una negazione del "vecchio" contratto e, dunque, una lesione alla credibilità della ricorrente; infatti, la devoluzione della menzionata quota è comunque rimessa alla volontà dei lavoratori non sindacalizzati, senza alcun condizionamento in tale direzione.

Non sembrano, invece, esservi dubbi ermeneutici circa l'applicazione a tutti i dipendenti dei trattamenti retributivi migliorativi previsti nella parte economica dell'accordo separato del 2009. A tal proposito si è evidenziato come siffatta circostanza non può ritenersi rilevante ai fini dell'accertamento dell'applicazione esclusiva del contratto separato 2009 e, quindi, dell'antisindacalità del contegno tenuto dalle aziende accusate. Un comportamento contrario avrebbe, infatti, violato sia il principio di adeguatezza delle retribuzioni di cui all'art. 36 Cost., sia il divieto di trattamenti economici differenziali, ai sensi dell'art. 16, l. n. 300/1970.

Sulla scorta delle considerazioni fin qui rese, sembra dunque trovare conferma che le numerose sentenze pronunciate in materia, per quanto a prima vista possa sembrare lontane tra loro, in realtà sono unite da un unico denominatore comune: l'esigenza di garantire la libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost., pur tenendo fermo l'impianto civilistico che caratterizza il contratto collettivo di diritto comune.

Ed è proprio alla luce del combinato disposto delle norme costituzionali e di quelle codicistiche che sono stati affrontati dai giudici italiani i ricorsi esperiti dalla Fiom, giungendo a un risultato sostanzialmente unanime: la validità e la piena operatività tanto del Ccnl 2008 quanto di quello separato del 2009, nonché l'individuazione dell'efficacia soggettiva degli accordi stessi sulla base dell'iscrizione alle sigle sindacali e della personale adesione ad un contratto piuttosto che ad un altro.

Le differenze riscontrabili tra le varie decisioni non sono, dunque, riconducibili, come già anticipato, al ragionamento giuridico adottato, bensì al mero riconoscimento dell'applicazione o meno del "vecchio" testo contrattuale nelle realtà aziendali convenute, sulla base di una serie di indici ritenuti sintomatici talvolta in un verso, altre volte nell'altro.

Questa conclusione sembra, dunque, prospettare una definitiva soluzione del problema alla scadenza del Ccnl del 20 gennaio 2008. A questa data (31 dicembre 2011), infatti, il Ccnl del 2009 avrà a tutti gli effetti sostituito il precedente, venendo così meno quel doppio binario che caratterizza l'attuale sistema di relazioni industriali nel settore metalmeccanico. A chi dubiterà dell'idoneità dell'accordo separato a disattivare la clausola di ultrattività prevista nel Ccnl 2008 e, quindi, a succedersi a questo, non potremmo che ricordare che se così non fosse, qualora non si raggiungesse un contratto unitario, la vigenza della vecchia disciplina collettiva sarebbe destinata a protrarsi a tempo indeterminato. È chiaro che questo, in virtù del già più volte menzionato principio costituzionale di libertà sindacale, non potrà avvenire, *a fortiori* se si considera che lo stesso è stato denunciato dalla maggior parte degli stipulanti.

**Maria Tuttobene**

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo