

Spunti di riflessione alla luce dei recenti provvedimenti del Tribunale di Torino, Tolmezzo e Ivrea

di Gian Paolo Valcavi

La complessa vicenda che contrappone la Fiom a Federmeccanica, in quanto firmataria di un accordo collettivo separato con Fim e Uilm, ha avuto interessanti epiloghi nell'ambito di alcune delle vertenze promosse, ex art. 28 Stat. Lav., dalla organizzazione non firmataria del contratto nazionale 2009 avanti il Tribunale di Torino, di Ivrea e di Tolmezzo. Infatti, dopo una serie di pronunce favorevoli alla Fiom si sono registrati i primi interventi contrari alla Organizzazione sindacale non firmataria del contratto 2009, che contengono taluni interessanti spunti di riflessione.

Una necessaria lettura costituzionalmente orientata delle generali regole sui contratti

Il punto di partenza necessario appare, così come sostenuto dal Tribunale di Torino con il provvedimento del 5 maggio 2011, il fatto che, in applicazione dell'art. 39 Cost., «non si possa vietare ad alcune delle parti di un contratto collettivo, di rinegoziare e modificare le clausole contrattuali», poiché ciò costituisce una delle principali espressioni della libertà sindacale e, quindi, di una delle modalità con cui – secondo scelte discrezionali di ogni singola organizzazione dei lavoratori – si agisce per la tutela e la promozione degli interessi coinvolti nel mondo del lavoro. Ciò significa che la norma costituzionale deve fungere da stella polare nell'attività di orientamento alla ricerca delle regole da applicare, in assenza di attuazione dell'art. 39 Cost. e della conseguente inesistenza di un contratto collettivo obbligatorio per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. Se da un lato (e con notevole semplificazione) si può affermare che la disciplina del contratto collettivo di diritto comune sia inizialmente identica a quelle di ogni altro contratto tra privati (G. Santoro Passarelli, *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in *Diritto e Giurisprudenza*, 1950, 299; M. Rusciano, *La difficile metamorfosi del contratto collettivo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, 1061; M. Biagi, M. Tiraboschi, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2007, 6 e 39), dall'altro non si deve dimenticare che tali regole – come suggerito dal Tribunale di Torino – subiscono una deviazione in ragione di un loro necessario adattamento al diritto costituzionale di libertà sindacale, poiché, diversamente opinando, si realizzerebbe un'illecita compressione di tale diritto ai danni di una o più OO.SS. Quindi, ai fini della ricerca della regola per il caso concreto, si dovrà sempre partire dalla disciplina generale sui contratti, per verificare, volta per volta, se la rigida applicazione di tali regole sia compatibile con l'art. 39 Cost. o se, all'opposto, non debba essere utilizzata un'interpretazione conforme ad un pieno rispetto della Costituzione e, segnatamente, della libertà sindacale.

Una prima applicazione: autonomia contrattuale e libertà a trattare con le OO.SS.

Uno dei principi cardine del sistema dei contratti è dato dall'autonomia contrattuale: ogni singolo soggetto giuridico ha la libertà di stipulare – o meno – un contratto e di determinarne il contenuto, nell'ambito della dialettica con la propria controparte. In altri termini, salvo alcuni limiti di carattere eccezionale, la regola generale riconosce al singolo la facoltà di vincolarsi liberamente; solo una volta fatta questa scelta, il contratto acquista, secondo una appropriata definizione del Codice civile, «forza di legge», cioè diventa legge speciale per le parti del contratto. Se questa è la regola generale, si tratta di verificare se la stessa sia compatibile con l'art. 39 Cost. o se il datore di lavoro sia, invece, privato della libertà di contrarre e sia, così, obbligato a trattare con tutte le organizzazioni sindacali presenti in azienda o parti del Ccnl applicato. È un principio ormai consolidato che non esista un obbligo legale per il datore di lavoro di instaurare trattative contrattuali, così come non esista un principio di necessaria parità di trattamento tra le varie organizzazioni sindacali. Il datore di lavoro, quindi, non ha l'obbligo assoluto di avviare trattative con tutte le OO.SS. (sia nazionali, che aziendali): esattamente come nell'ambito della autonomia privata, egli è libero di trattare con la controparte sindacale che, in virtù della propria capacità di imporsi e dei conseguenti rapporti di forza, diviene una controparte necessaria per la composizione del conflitto sindacale. Coerentemente, «la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale [...] valorizza l'effettività dell'azione sindacale, desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva» (C. Cost. 12 luglio 1996, n. 244). Se, quindi, non esiste una regola generale che imponga al datore di lavoro di trattare con tutte le OO.SS., un tale obbligo potrebbe derivare da una specifica previsione in tale senso del Ccnl – applicato in azienda – o del contratto aziendale.

Ulteriore effetto: la durata del contratto collettivo e l'art. 2, Sez. III, del Ccnl 2008 Il recesso e la sostituzione

Il recesso

Un ulteriore spunto fornito dal provvedimento del Tribunale di Torino è relativo alla efficacia nel tempo del contratto collettivo ed alla possibilità di recesso unilaterale dallo stesso. Con ciò deve intendersi sia il potere attribuito ad una parte di porre un termine – nel rispetto di un congruo preavviso – ad un contratto collettivo privo di una scadenza certa; sia il potere delle parti di evitare che il contratto, pur dotato di una chiaro termine finale di durata, possa tacitamente rinnovarsi. Quest'ultima ipotesi è quella relativa al Ccnl Metalmeccanici 2008, che all'art. 2, Sez. III, prevede: «il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al comma 1 [quadriennale] se non disdetto tre mesi prima della scadenza». Pacifico che, anche in relazione al contratto collettivo di diritto comune, debba essere prevista la piena legittimità del recesso, sia esso espressione della volontà datoriale, che di quella dei sindacati stipulanti (A. Maresca, *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *ADL*, 1995, n. 2, 35 ss.). Ciò è, con riferimento al contratto collettivo privo di termine di durata, una conseguenza dell'applicazione della generale regola di libertà contrattuale, di cui è un effetto tipico la sfiducia nutrita dal Legislatore verso vincoli a tempo indeterminato. La legittimità della facoltà di recesso è anche – e soprattutto – espressione della libertà sindacale, di cui all'art. 39 Cost., laddove si abbia riguardo al potere di evitare il tacito rinnovo di un contratto collettivo. Il vincolo assunto con il contratto collettivo di diritto comune non può essere, infatti, perpetuo. Diversamente, il vincolare le parti sociali in eterno ad un assetto di interessi relativi ad un ben determinato contesto socio-economico e l'annullarne i poteri di iniziativa contrattuale, si risolverebbero in una negazione della libertà sindacale. Evidente, peraltro, che in tale caso l'esercizio della facoltà di recesso non consente l'anticipato svincolo dalla «forza di legge tra le parti» acquisita dal contratto: se il termine di efficacia del contratto collettivo è stata

convenzionalmente fissata ad una data certa (ed esempio il 31 dicembre 2011) il recesso non può portare ad una immediata perdita di efficacia del contratto e ad un vuoto normativo. Sino alla data convenuta, salvo l'operare di specifiche previsioni contrattuali o delle ipotesi tipiche di mutuo consenso, annullamento, rescissione o risoluzione, nulla potrà impedire al contratto di vincolare le parti. Se, quindi, in generale la regola sulla libertà di recesso unilaterale è pienamente compatibile con l'art. 39 Cost., si tratta di comprendere come la norma costituzionale possa eventualmente influenzare l'attività interpretativa della clausola contrattuale che riconosce la facoltà di recesso in modo generico alle parti, senza precisare se questa debba essere intesa come ogni singolo soggetto firmatario o se debbano essere le tre organizzazioni dei lavoratori – quale unico centro di interessi – a dover esercitare in modo congiunto tale facoltà. Evidenti i riflessi che l'adozione dell'una o dell'altra scelta interpretativa potrebbero avere sulla vicenda concreta. Nel primo caso il recesso di Fim e Uilm sarebbe pienamente valido; nel secondo sarebbe nullo o inefficace (V. Bavaro, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'“archetipo” Fiat di Pomigliano d'Arco*, in *QRS*, 2010, n. 3, 5). L'adozione di una interpretazione rigida e formale della clausola contrattuale (quale voluta da Fiom e adottata da altri recenti provvedimenti adottati a favore di tale organizzazione sindacale) risulta, peraltro, frustrare le prerogative di rango costituzionale, ex art. 39 Cost., delle altre organizzazioni sindacali (quali Fim e Uilm) che vogliono disciplinare in modo diverso l'assetto dei propri rapporti e di quelli dei propri associati con la controparte contrattuale. Le scelte ermeneutiche relative all'art. 2, Sez. III, del Ccnl Metalmeccanici 2008 e la conseguente applicazione delle regole sui contratti dovranno fare, quindi, i conti con la salvaguardia della libertà sindacale di tutte le OO.SS. Conseguentemente non si potrà mai giungere a sostenere – se non ostacolando la libertà sindacale di Fim e Uilm – che il recesso dal Ccnl 2008 esista e sia validamente comunicato solo se effettuato congiuntamente da tutte le parti originarie del citato accordo collettivo (G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *RIDL*, 2010, n. 3, 487). Una diversa interpretazione, in aperto conflitto con la libertà sindacale, imporrebbe l'unanimità d'azione a tutti i sindacati firmatari del Ccnl 2008, bastando il dissenso di una sola parte sindacale a vincolare le scelte delle altre, ad impedirne la libertà sindacale ed a svuotare di effetti la clausola relativa al recesso. Una simile scelta interpretativa si porrebbe, così, in contrasto anche con la generale regola di conservazione, che impone di fronte a clausole contrattuali dotate di più significati, di interpretarle nel senso che consenta loro di avere effetto, abbandonando ogni diversa opzione che le priva di operatività. In senso analogo le conclusioni cui giungono, sulla base di premesse giuridiche parzialmente diverse, il Tribunale di Tolmezzo (sentenza 17 maggio 2011) ed il Tribunale di Ivrea (decreto 1° giugno 2011). Conseguentemente il recesso comunicato nel corso del 2009 da Fim e Uilm deve essere ritenuto pienamente valido, poiché costituente un'esplicazione delle prerogative costituzionali previste dall'art. 39 Cost. Ciò prescindendo dalla qualificazione (di cui *infra* nel testo) che si voglia dare al Ccnl 2008. Evidente, peraltro, che il recesso avrà efficacia a far tempo dal 31 dicembre 2011, cioè alla data della prima scadenza del Ccnl 2008, anche in virtù del successivo recesso del 7 settembre 2010 di Federmeccanica.

L'ultrattività e la sostituzione

La rigida applicazione delle regole sui contratti in generale presenta alcune difficoltà con riguardo alle eventuali clausole di ultrattività. Si tratta di norme pattizie con cui si vuole disciplinare la fase transitoria di passaggio dal vecchio al nuovo contratto collettivo: nella fase di negoziazione del nuovo assetto si vuole evitare un vuoto di disciplina per via della caducazione del precedente contratto collettivo allo spirare del termine della sua durata. Ad esempio il Ccnl Metalmeccanici 2008, con efficacia convenzionale sino al 31 dicembre 2011, contiene una clausola destinata a disciplinare la fase transitoria e di passaggio dalla vecchia regolamentazione collettiva scaduta a quella nuova per cui «in caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale». Quando il Ccnl 2008 cesserà di avere efficacia?

Allorché vi sia un nuovo contratto nazionale qualunque (e, quindi, anche quello separato del 2009, con efficacia 1° gennaio 2012) o solo allorché il nuovo contratto sia stipulato esattamente dalle medesime parti contrattuali del precedente? Quest'ultima opzione interpretativa, in assenza di unità sindacale, potrebbe attribuire un'efficacia ultrattiva indefinita al Ccnl 2008, superando, quindi, le chiare finalità transitorie cui la previsione contrattuale mirava. Sono, in primo luogo, il criterio di interpretazione dei contratti secondo buona fede e quello di ricerca della comune volontà delle parti, a sconsigliare una simile scelta interpretativa. Ciò appare ancor più evidente laddove le citate regole di interpretazione dei contratti vengano orientate dall'art. 39 Cost. È evidente, infatti, che laddove si optasse per l'opzione interpretativa suggerita da Fiom, l'ultrattività temporanea rischierebbe di divenire definitiva, determinando non solo una durata a tempo indeterminato del Ccnl 2008, ma soprattutto una sostanziale perpetua immutabilità dello stesso. Solo la compressione della libertà sindacale di Fim e Uilm da una parte o di Fiom dall'altro potrebbe sbloccare la situazione: soluzione evidentemente non solo inattuabile – visto l'aperto scontro verificatosi – ma soprattutto inaccettabile per il chiaro contrasto con l'art. 39 Cost. (in questo senso, G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, cit.; contra, V. Bavaro, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'“archetipo” Fiat di Pomigliano d'Arco*, cit.; P. Alleva, *Rappresentanza, rappresentatività sindacale e riforma del sistema contrattuale*, in *Boll. spec. Adapt*, 2011, n. 1). L'unica possibile interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2, Sez. III, del Ccnl 2008 è quella che individua la causa estintiva dell'effetto ultrattivo in un nuovo contratto nazionale, anche se non sottoscritto da tutte le parti firmatarie del contratto collettivo precedente. Si è, infatti, osservato, con riferimento all'art. 2, Sez. III, del Ccnl Metalmeccanici 2008, che «non sembra dal tenore della clausola di ultrattività ad esempio dei metalmeccanici discenda un obbligo dell'associazione degli imprenditori di stipulare il contratto collettivo con le stesse parti che avevano stipulato il contratto collettivo disdettato. Una clausola siffatta sarebbe nulla perché lesiva del principio di libertà sindacale» (G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, cit.). Ciò non toglie che «la comparsa di accordi aziendali in deroga firmati solo da alcune OO.SS. e non da altre pone come ineludibile la necessità di introdurre meccanismi atti a garantire l'efficacia di tali contratti nei confronti di tutta la comunità aziendale [...] si profila pertanto la necessità di un intervento legislativo, se possibile anticipato da un accordo interconfederale che statuisca l'efficacia per tutti i lavoratori impiegati nell'azienda degli accordi stipulati o approvati dal 51% dei membri della RSU o validati dalla maggioranza referendaria se la rappresentanza è costituita da RSA» (R. De Luca Tamajo, *La vicenda FIAT e l'impulso ad una riforma del diritto sindacale*, in *Dossier Cuore&Critica, Le relazioni industriali dopo Mirafiori*, in *Boll. Adapt*, 2011, n. 4).

Il Ccnl 2008: contratto plurilaterale o bilaterale con una parte plurisoggettiva?

Fermo, quindi, l'effetto caducatorio del Ccnl 2008 a far tempo dal 31 dicembre 2011 e la sua sostituzione ad opera dell'accordo separato del 2009, si tratta di verificare se quest'ultimo abbia la capacità di esplicare la sua efficacia anche prima di tale data (come preteso da Fim, Uilm e Federmeccanica) o se, invece, sia assolutamente privo di effetti, anche per i lavoratori iscritti a tali sindacati. La soluzione ad una simile domanda passa attraverso la distinzione tra i contratti bilaterali, in cui il contratto è stipulato da due parti, di cui una eventualmente plurisoggettiva, e contratti plurilaterali, poiché convenuti da più parti. La distinzione si basa non tanto su una mera questione numerica (tanti soggetti uguale contratto plurilaterale), ma sulla esistenza di due o più centri di interessi contrapposti, che vengono composti con il contratto. In tale caso sono più di due non solo i soggetti che partecipano alla stipulazione del contratto, ma anche le parti che assumono su di sé diritti e obblighi: ciò che conta non è tanto il numero assoluto dei soggetti che vengono in rapporto tra di loro, quanto i centri d'interesse intorno ai quali i singoli soggetti si raggruppano.

Evidente che se si qualificasse il Ccnl 2008 come un contatto bilaterale verrebbero messe in discussione innanzitutto le conclusioni precedenti circa l'efficacia del recesso e la possibilità di qualificare il Ccnl 2009 come «successivo contratto nazionale» ai sensi dell'art. 2, Sez. III, Ccnl 2008. Ciò ponendosi in contrasto con l'art. 39 Cost. Ulteriore effetto sarebbe quello di privare il contratto separato del 2009 di qualunque efficacia, anche per i lavoratori iscritti a Fim e Uilm, poiché vincolati, quantomeno sino al 31 dicembre 2011, dal Ccnl 2008 (P. Alleva, *Rappresentanza, rappresentatività sindacale e riforma del sistema contrattuale*, cit.). La soluzione viene ancora una volta fornita dall'art. 39 Cost.: se il principio fondamentale è quello della libertà sindacale, corollario di ciò è – evidentemente – l'esistenza di molteplici centri di interessi, costituito ognuno da ogni singola organizzazione sindacale, con l'effetto di dover qualificare il Ccnl 2008 come un contratto plurilaterale. A tal proposito il Tribunale di Tolmezzo ha precisato che il Ccnl 2008 non possa essere considerato bilaterale con una parte plurisoggettiva, poiché ciò presupporrebbe – contrariamente al vero – che le OO.SS. identifichino «un inscindibile centro di interessi comune». Ad identica osservazione giunge il Tribunale di Ivrea: la contrattazione collettiva «presenta l'anomalia di vedere la partecipazione di fatto di una pluralità, anche numerosa, di parti contrattuali autonome che, tuttavia, finiscono per disciplinare due blocchi contrapposti d'interessi, quello dei lavoratori e quello delle imprese», ma «rimane il fatto che ogni sigla sindacale [...] ha una propria ed esclusiva capacità giuridica, disgiunta da quella delle altre sigle sindacali». Riprova della correttezza di una simile conclusione sarebbe data dal «fenomeno degli accordi separati e [dal]la diversità di interessi collettivi che possono essere fatti valere nel corso della trattativa da ciascuna di esse» di cui ne sono esempio «la presentazione da parte delle organizzazioni sindacali, nella fase di avvio del negoziato, di piattaforme distinte o il complesso iter che porta alla formulazione di un'unica piattaforma nella quale confluiscono le differenti posizioni portate da ciascuna organizzazione sindacale» (A. Maresca, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *RIDL*, 2010, n. 1, 29 ss.; nello stesso senso anche il Trib. Ivrea e Trib. Tolmezzo). Ciò, quindi, consentirebbe una risoluzione anticipata del rapporto, per mutuo consenso, tra alcune parti del contratto, senza che ciò possa comportare effetti per le altre. Sulla base di un simile sillogismo il Tribunale di Torino è giunto alla conclusione che alcune parti contrattuali possono «pervenire, attraverso il mutuo consenso, alla rinegoziazione dell'accordo mediante sottoscrizione di un accordo separato », che esplicherà la sua efficacia soggettiva nei confronti dei lavoratori iscritti alle parti stipulanti ed ai lavoratori non iscritti (neppure alla Fiom) che vi aderiscano, esplicitamente o implicitamente.

Riflessioni sulla condotta antisindacale

Il provvedimento di Torino pone, infine, un ulteriore spunto di riflessione laddove esclude la natura antisindacale del comportamento «dell'azienda che aveva unilateralmente disdettato un contratto collettivo», senza ulteriori precisazioni. A tal proposito si ricorda che, dopo prime oscillazioni tra chi riteneva che l'intenzionalità avesse rilievo ai fini dell'antisindacalità della condotta datoriale e chi negava la necessità di una tale indagine, l'orientamento ormai consolidato è di natura «intermedio» tra le due contrapposte tesi. Così può essere antisindacale anche un comportamento giuridicamente lecito, ove sia ravvisabile un intento datoriale di frustrare la libertà e l'attività sindacale; all'opposto è sanzionabile *ex art. 28 Stat. Lav.*, senza alcun rilievo dell'elemento soggettivo, la condotta che si concreti in una lesione di un diritto sindacale previsto dalla legge o dal contratto collettivo. Non ogni inadempimento datoriale a previsioni di clausole del contratto collettivo costituiscono, *ex sé*, una condotta antisindacale: lo sono esclusivamente quelle da cui deriva una lesione della libertà e dell'attività sindacale. Esiste, quindi, una chiara scissione tra la valutazione della legittimità del comportamento datoriale e la valutazione della antisindacalità: non sono antisindacali tutte le violazioni del contratto collettivo; mentre lo possono essere atti formalmente e giuridicamente ineccepibili. Così, ad esempio, è stato escluso che la violazione di

una norma del Ccnl sul rispetto dei limiti di ricorso al lavoro straordinario sia condotta antisindacale (Cass. 17 aprile 2004, n. 7347); parimenti per la violazione di una clausola obbligatoria del Ccnl laddove la stessa derivi da un legittimo dissenso, fondato su argomentazioni serie sull'interpretazione e l'applicazione della clausola (Trib. Milano, 26 febbraio 1994). Identica soluzione per l'eventualità che il datore di lavoro dia disdetta di un contratto collettivo a tempo indeterminato (Cass. 22 aprile 2004, n. 7706) o che non instauri trattative contrattuali con un sindacato, mentre le avvii con altre (Cass. 18 febbraio 1992, n. 1504). In tali casi, assume un particolare rilievo, alla luce dei generali principi in tema di adempimento delle obbligazioni, il dovere di comportarsi secondo correttezza e buona fede. Per cui si tratta di verificare se, in violazione di tali doveri, «l'uso di strumenti in astratto leciti possa nelle circostanze concrete essere diretto a limitare le attività e la libertà sindacale» (Cass. n. 7706/2004, cit.).

Gian Paolo Valcavi

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

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo