

Amos Andreoni

L'accordo separato dei metalmeccanici e l'Araba Fenice dell'Accordo stipite

Il decreto 18.4.2011 del Tribunale di Torino contro l'impresa Bulloneria Barge è semplice, lineare, condivisibile. Sulla stessa lunghezza d'onda si colloca la seconda decisione del Tribunale di Torino del 26.4.2011 – contro la Tyco – e il decreto 22.4.2011 del Tribunale di Modena, laddove *<<dichiara l'antisindacalità del comportamento delle società convenute (tra cui Ferrari e Maserati) consistente nell'aver negato la perdurante applicazione del ccnl 20.1.08, sottoscritto anche dalla Fiom-Cgil, applicando l'Accordo "separato" del 15.10.09 ai lavoratori iscritti alla Fiom ed ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, non previamente informati della contemporanea vigenza ed applicazione dei due contratti collettivi>>* e conseguentemente *<<ordina alle società convenute di inviare alla Fiom ricorrente una dichiarazione scritta di impegno ad applicare il ccnl 20.1.08, fino alla cessazione della sua efficacia, ai lavoratori iscritti alla Fiom e ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato che, all'esito di una informazione completa in ordine alla contemporanea vigenza dei due contratti, non manifestino adesione al ccnl 15.10.09 e ordina alle stesse di affiggere il presente decreto nelle singole aziende in luogo accessibile a tutti per la durata di giorni venti>>*.

Cionondimeno le tre decisioni sono di grande importanza perché intervengono sul tema “arroventato” del contratto dei metalmeccanici 2008, poi reso claudicante dal successivo e anticipato CCNL 2009, siglato da sindacati diversi dalla FIOM-CGIL.

Nelle aziende in discussione era stato applicato il nuovo contratto 2009 a tutti, ivi compresi i lavoratori iscritti alla Fiom ed i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato.

A questo punto la FIOM-CGIL ha promosso azione giudiziaria *ex art. 28* dello Statuto dei lavoratori per rivendicare la persistente applicazione del CCNL 2008 ai propri iscritti ed ai lavoratori non iscritti ai sindacati firmatari l'intesa separata.

All'opposto, la controparte padronale ha sostenuto - con qualche incertezza - che il nuovo contratto, sia pur "separato", aveva sostituito *in toto* il vecchio, da ritenersi quindi non più esistente.

I Giudici hanno optato per la prima impostazione proposta dalla FIOM-CGIL (e dal suo egregio collegio difensivo composto dagli avv.ti Martino, Poli, Di Stasi, Focareta, Piccinini e Recchia).

Ed infatti il giudice torinese ha affermato che *<<qualora le parti, nell'esercizio dell'autonomia negoziale, abbiano circoscritto l'efficacia nel tempo del contratto collettivo mediante un'apposita clausola di durata, la possibilità di un recesso ante tempus è generalmente esclusa. In tale contesto, la disdetta del ccnl 20.1.08 comunicata da Fim e Uilm con lettera del 29.6.09 e la conclusione, nel vigore del contratto unitario, degli Accordi di rinnovo del 15.10.09 appaiono integrare un esercizio della facoltà di recesso unilaterale dal contratto collettivo con durata predeterminata, non consentito e non legittimo, potendosi, di conseguenza, dubitare della validità delle pattuizioni assunte contro gli impegni vigenti>>*.

Alla stessa conclusione giunge il decreto Tyco del 26.4.2011, partendo da una diversa premessa:

<<il contratto collettivo presenta infatti una fisionomia del tutto particolare rispetto ad ogni altro contratto con pluralità di parti, che gli deriva dalla piena "autonomia" d'azione, delle singole componenti sindacali specie se di fatto

appartenenti al gruppo delle maggiormente rappresentative, garantita dall'art. 39 Cost., ciascuna delle quali ha la rappresentanza degli interessi dei lavoratori; conseguentemente nel periodo successivo alla stipula di un contratto collettivo ciascuna di esse ha piena libertà di azione, fino al punto estremo di poter giuridicamente prestare il consenso ad una rinegoziazione del contratto collettivo, in una situazione di dissenso da parte di altra centrale sindacale; trattandosi pur sempre di risoluzione consensuale da parte di alcune OO.SS., la cui libertà d'azione è garantita dalla Costituzione e non può formare oggetto di coartazione (omissis). Questa conclusione non pare porsi in contrasto con la previsione codicistica contenuta nell'art. 1420 c.c., relativa al contratto plurilaterale; tale enunciato normativo concerne infatti esclusivamente i contratti con comunione di scopo, tra cui certo non rientra il C.C.N.L. che è invece contratto di scambio, il quale si caratterizza bensì dal poter avere eventuale pluralità di parti, dal lato sindacale, ma dal non essere nel contempo ciascuna di esse "parte essenziale" (per riprendere la locuzione della norma), in riferimento allo scioglimento del vincolo contrattuale>>.

Dalla natura atipica di contratto plurilaterale del CCNL discende dunque la possibilità di rinegoziazione anticipata; discende però, nel contempo, la perduranza del contratto originario nei confronti dei sindacati dissenzienti rispetto all'accordo separato.

Per essi vale infatti l'originario vincolo negoziale; il CCNL del 2008 infatti ha realizzato tanti rapporti bilaterali tra la Federmeccanica e ciascuna organizzazione stipulante; rapporti che restano integri fino alla scadenza naturale o alla revoca da parte delle singole parti interessate.

*** ** ***

La mancanza di una legge sulla rappresentanza sindacale è sempre stata lamentata dalla CGIL. In questo caso il difetto si è trasformato in una virtù: in mancanza di una regolazione diversa, il Giudice ha fatto riferimento ai tradizionali principi civilistici del negozio plurilaterale e del mandato negoziale: sotto quest'ultimo profilo in dottrina, e soprattutto in giurisprudenza, l'efficacia vincolante del contratto collettivo, nei confronti delle parti del contratto individuale di lavoro, viene infatti normalmente ricondotta al dato dell'affiliazione sindacale delle parti stesse ai soggetti stipulanti. Su tale base, dovrebbe ritenersi che l'intesa separata espliciti la propria efficacia verso i lavoratori aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti, mentre non possa essere opposta ai lavoratori aderenti ai sindacati rimasti estranei.

Il dato dell'iscrizione, tuttavia, nella pratica non è quasi mai quello assunto come rilevante ai fini dell'applicazione del contratto collettivo. Il datore di lavoro, che decida di 'stare dentro' il sistema contrattuale, applica il CCNL a tutti i propri dipendenti a prescindere da un'indagine sull'affiliazione sindacale degli stessi, ed in genere lo offre come trattamento di riferimento in sede di assunzione (costituzione del contratto), così che il rinvio al CCNL, come fonte di integrazione del regolamento contrattuale del singolo rapporto, è oggetto di accordo e consenso sul piano individuale. Tale accordo è normalmente espresso come rinvio 'dinamico', ovvero come rinvio alla fonte contrattuale nelle sue articolazioni (vari livelli di contrattazione) e nelle sue evoluzioni temporali (successivi rinnovi).

Può ben affermarsi, tuttavia, che il rinvio al contratto (o meglio alla contrattazione) di settore, effettuato in un dato momento all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, debba intendersi (in un sistema caratterizzato dal pluralismo sindacale, e dunque da una possibile compresenza di diversi contratti)

come rinvio ad una fonte dinamica di produzione di regole caratterizzata anche soggettivamente (nel nostro caso, come rinvio al contratto di settore negoziato e stipulato unitariamente dalle oo.ss. confederali più rappresentative).

Perciò il rinvio al CCNL effettuato in sede di assunzione non può leggersi, nella dimensione dinamica, come rinvio ad un qualsiasi futuro contratto di settore, stipulato da qualunque soggetto. Al contrario, il rinvio ad un certo CCNL di settore può intendersi come rinvio ad una fonte dinamica, e dunque anche alle sue articolazioni ed evoluzioni, purché caratterizzate da omogeneità di soggetti stipulanti. L'eventuale modifica della compagine stipulante interrompe il rinvio operato in sede individuale, richiedendo un rinnovo del consenso sulla fonte regolativa del rapporto (v. Scarpelli e l'intero fascicolo n. 1/2010 della *Rivista giuridica del lavoro*).

Il merito principale della decisione 18.4.2011 del Tribunale di Torino e di quella (peraltro più diffusamente motivata) del Tribunale di Modena è, dunque, quello di aver sottolineato che ogni rinvio ed ogni eventuale adesione implicita a contratti “separati” deve essere replicata in forma esplicita e chiara, sicché un iscritto alla FIOM-CGIL non può essere in via di principio implicato dal contratto separato; e, d'altra parte, anche il lavoratore non iscritto resta fuori (anche se al momento dell'assunzione si è fatto rinvio al contratto di settore) a meno che dopo il contratto separato non abbia messo “nero su bianco” la sua adesione manifesta e incontrovertibile, a seguito di apposita e precisa informazione datoriale.

Il decreto “Tyco” del 26.4.2011 fa poi chiarezza su un altro punto cruciale: l'applicazione dei nuovi (e maggiori) trattamenti economici, previsti dall'intesa separata, a tutti i dipendenti non può determinare l'applicazione ad essi della totalità del CCNL separato. Ed infatti il maggiore trattamento economico, in presenza della normale evoluzione della inflazione, è comunque dovuto *ex art.* 16,

l. n. 300/1970 (oltreché ai sensi dell'art. 36 Cost.); in ogni caso non è elemento sintomatico di accettazione da parte dei lavoratori della interezza del nuovo CCNL separato quando, come è avvenuto nella specie, la FIOM-CGIL abbia dichiarato, per conto dei suoi lavoratori e di quelli non iscritti ai sindacati "separati", che gli aumenti vanno considerati come acconti sui futuri incrementi discendenti dalla contrattazione aziendale.

Insomma la materialità degli aumenti non implica la titolarità del contratto da cui quegli aumenti scaturiscono: <<*I miglioramenti salariali erogati ai dipendenti della convenuta in conseguenza dell'entrata in vigore del CCNL 2009 costituiscono per i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti o che comunque vi si riconoscono o aderiscono a tale contratto, un effetto consequenziale al rinnovo contrattuale; viceversa per coloro che, come gli iscritti Fiom-Cgil, non si riconoscono in tale CCNL; ritenendo operativo quello del 2008, tali miglioramenti costituiscono meramente un trattamento di miglior favore giuridicamente intangibile, sia con riferimento alla porzione erogata che a quella da erogare, in forza dell'obbligo di non discriminazione, sancito dall'art. 16 dello Statuto dei Lavoratori*>>.

*** ** ***

Un'ultima annotazione: il caso regolato dalle decisioni dei Giudici torinesi e di quello modenese può essere riprodotto per tutti gli altri casi simili (ed avere dei corollari sulle ultime vicende Fiat). Le nefaste ricadute sul sistema di relazioni industriali, in un grave momento di declino economico italiano, sono del tutto ovvie.

Sarebbe intelligente da parte della Confindustria e dei principali imprenditori associati una pausa di riflessione: è proprio vero che l'americanizzazione delle relazioni sindacali giova alle aziende e al sistema? Crediamo di no; le ultime

riflessioni sociologiche ne sono una testimonianza (v. il fascicolo dei Quaderni di Rassegna sindacale, n. 1/2011).

D'altra parte – rimarca il Tribunale di Modena – altre società, diverse da quelle convenute, hanno invece risposto in modo coerente alle domande poste dalla FIOM-CGIL, confermando *"l'applicazione del... ccnl 20.1.08 per tutta la durata prevista (31.12.2011) nonché eventualmente ulteriore efficacia provvisoria nel caso di ritardato rinnovo tra le parti"*. In un altro caso, la società datoriale ha risposto alla FIOM-CGIL, dichiarando: *"applicheremo ai nostri dipendenti il nuovo accordo sottoscritto dalle sole OO.SS. FIM e UILM per la sola parte economica, mentre continueremo ad applicare la parte normativa di cui al ccnl sottoscritto in data 20.1.2008 da tutte le OO.SS.>>".*

In altre imprese sono stati conclusi contratti aziendali in cui si è ribadita la perdurante applicazione e vigenza del CCNL 20.1.2008.

E ciò è il segno di un ripensamento in atto. L'augurio è che questo *revirement* possa generalizzarsi e stabilizzare un sistema di relazioni sindacali pericolosamente incerto.

Amos Andreoni