

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Brevi note sul protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013

di Franco Liso

* Il testo è in corso di pubblicazione in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza*, 2013, n. 4.

Working Paper ADAPT, 4 dicembre 2013, n. 144

ISSN 2240-273X – Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena

Prosegue la meritoria opera di regolazione del sistema delle relazioni industriali che le parti sociali, accettando rilevanti compromessi, stanno responsabilmente portando avanti nella consapevolezza che, altrimenti, si corre il rischio di contribuire ad aggravare la crisi di quel sistema e quindi di delegittimare il proprio ruolo. Come esse hanno affermato nell'accordo del 2011, «è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sulla affidabilità e sul rispetto delle regole stabilite».

Sappiamo che quell'accordo era baricentrato sulla disciplina del contratto aziendale (di questo contratto si definiva il rapporto con il contratto nazionale, in particolare prevedendo la derogabilità¹ di quest'ultimo ad opera del primo e si definivano le condizioni in presenza delle quali il contratto aziendale doveva considerarsi efficace nei confronti di tutti i lavoratori). In quello stesso accordo la materia del contratto nazionale, invece, era appena abbozzata nelle clausole contenute nei punti 1 e 2. Nel punto 1 era previsto l'importante impegno di misurare il peso rappresentativo delle organizzazioni sindacali; questa misurazione appariva finalizzata unicamente al riconoscimento della "legittimazione a negoziare" il contratto nazionale di categoria in capo alle organizzazioni con peso superiore al 5%. Nel punto 2 era contenuta la semplice, anodina, affermazione che il contratto collettivo nazionale di lavoro "ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale".

Pur non sottovalutando l'importanza della prima clausola, volta a conferire una nuova coloritura a tutto il sistema, va detto che entrambe queste clausole davano la chiara sensazione di un non finito e di costituire quasi un elemento erratico rispetto alla restante parte dell'accordo, la quale invece era sufficientemente dettagliata e mirava a dare risposta precisa a due problemi, quello della derogabilità del contratto nazionale e quello della applicazione *erga omnes* del contratto aziendale (quest'ultimo problema era stato a suo tempo individuato nel protocollo del 23 luglio 1993, nella parte in cui le parti auspicavano "un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori").

Orbene, l'accordo del maggio di quest'anno mira a completare il lavoro fatto nel 2011 tornando sulla materia di quelle due clausole. Esso si articola in due sezioni. Nella prima - intitolata "misurazione della rappresentatività" - si approfondisce il problema delle modalità della misurazione del peso rappresentativo delle organizzazioni sindacali. Nella seconda - intitolata "titolarità ed efficacia della contrattazione" - si provvede a fornire la strumentazione attraverso la quale è destinata a trovare sostanza l'enunciazione contenuta nel punto 2 dell'accordo del 2011, poco fa richiamata, riguardante la funzione del contratto collettivo nazionale di garanzia di trattamenti "comuni per tutti i lavoratori del settore".

¹ In verità, la formula utilizzata nell'accordo sapientemente evitava l'utilizzo di questo termine parlando, invece, della possibilità dei contratti aziendali di attivare "strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi" e quindi di "definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni definite nei contratti collettivi nazionali di lavoro". Non si può negare, tuttavia, che la sostanza di questa formula sia quella della derogabilità.

Prima di svolgere qualche succinta (come richiesto dalla redazione) considerazione sulle due parti di questo accordo, va messo in evidenza che esso, pur presentandosi nell'*incipit* come finalizzato a dare applicazione all'accordo del 2011, in verità continua un percorso e non lo chiude. Infatti, nello stesso *incipit* si dice che l'accordo fissa "i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati" (cioè Inps e Cnel). È questa la ragione per cui l'intesa raggiunta non è stata denominata "accordo interconfederale", bensì "protocollo". Importanti sono certamente i suoi contenuti, ma essi non sono, per così dire, *self executing* (a differenza di quanto previsto per molti dei contenuti dell'accordo del 2011). Ad esempio, restano ancora da definire molti altri importanti profili delle modalità di misurazione del peso rappresentativo. In questa direzione è significativo anche l'impegno, assunto dalle parti (punto 7 della prima sezione), a modificare l'accordo interconfederale del dicembre 1993 sulla costituzione delle RSU (questo comporta che, fino alla sua modifica, la regolamentazione contenuta in quell'accordo continuerà a fare testo). Vi sono peraltro, relativamente a questo tema, alcuni punti, impropriamente qualificati come principi, che sono suscettibili di immediata applicazione².

Per quel che riguarda la **prima sezione** ("misurazione della rappresentatività") vorrei soffermare l'attenzione su due elementi, che mi sembrano di maggiore novità: a) la scelta a favore della composizione integralmente elettiva della RSU (e quindi la prevista soppressione del terzo riservato); b) la fissazione della regola in cui si prevede che "il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista originaria di appartenenza del sostituito".

Il primo comporta una decisa modifica della scelta fatta nel 1993. Nel momento in cui si decideva di attribuire alla rappresentanza unitaria la legittimazione a negoziare, si era avvertita la necessità di offrire opportune garanzie perché la politica sindacale a livello aziendale si svolgesse in forma coordinata con quella del livello nazionale. Questa garanzia era stata trovata prevedendo che un terzo dei posti della rappresentanza venisse riservato a membri designati dalle organizzazioni firmatarie del contratto nazionale.³

Perché si è decisa la soppressione del terzo? È evidentemente prevalsa l'idea, molto diffusa, che il terzo riservato costituisse una palese violazione del principio democratico. Questa idea era stata avanzata già a suo tempo in critica al protocollo del 1993 ed è stata rilanciata più di recente con riferimento all'accordo del 2011, osservandosi che il principio maggioritario in esso adottato risultava adulterato dalla presenza del terzo riservato. Devo dire che quell'idea non l'ho mai condivisa. Infatti, quando si parla di democrazia, si deve anche precisare qual è l'ambito all'interno del quale è opportuno che essa si eserciti. Orbene, poiché nelle decisioni che si assumono a livello aziendale sono coinvolti, di frequente, anche interessi di lavoratori non occupati in azienda ma presenti sul territorio, non si può ritenere violato il principio democratico

² Ad esempio, quello in cui si dice che "In ragione della struttura attuale della rappresentanza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alla Confederazioni firmatarie del presente accordo" e quello in cui si statuisce che "le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi". Quest'ultimo sembrerebbe presupporre, a sua volta, che l'accordo del 1993 venga modificato prima che scadano i sei mesi.

³ In verità questa misura andava a rafforzare la garanzia già assicurata dal fatto che la legittimazione a negoziare a livello aziendale veniva congiuntamente affidata al sindacato territoriale.

per il solo fatto che nella rappresentanza siano presenti componenti espressi direttamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale. Si potrebbe ben dire che la loro presenza all'interno del collegio costituisce un fattore di allargamento della partecipazione democratica, poiché in questo modo il sindacato – svolgendo la sua funzione solidaristica – assicura anche la considerazione di interessi esterni a quelli della sola collettività aziendale. E sappiamo che questo è coerente con la tradizionale vocazione del nostro sindacato a rappresentare interessi generali e non microcorporativi, esplicitamente valorizzata dal testo originario dello statuto dei lavoratori ed apprezzata da molteplici decisioni della Corte Costituzionale.

È innegabile che la decisione dell'eliminazione del terzo riservato costituisce un forte contributo – forse non voluto – all'aziendalizzazione delle relazioni collettive. Esso si va ad aggiungere a quello già dato dall'accordo del 2011 nel quale sembra che la legittimazione a negoziare sia stata attribuita in via esclusiva alla rappresentanza aziendale⁴.

A differenza del primo, il secondo elemento (quello che disciplina le conseguenze del cambiamento di appartenenza sindacale del membro della RSU) comporta non tanto una modifica del precedente assetto regolativo, quanto la chiarificazione di un profilo che non era stato esplicitamente regolato e che è stato lasciato, purtroppo, alle variabili decisioni della magistratura. In altri termini, esso ha una portata sostanzialmente interpretativa. Sembra comunque ragionevole ritenere che sia stato introdotto per assicurare un bilanciamento all'eliminazione del terzo riservato⁵.

Gli elementi ora analizzati appaiono espressione di due logiche contrastanti. Infatti, il primo sembra ispirato alla logica della valorizzazione del principio elettorale, che mira a configurare un potere della collettività dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, poiché ad esso viene integralmente rimessa la composizione del collegio; il secondo, invece, è ispirato alla valorizzazione del principio associativo, poiché il membro eletto riceve legittimazione soprattutto dal collegamento che ha con l'organizzazione sindacale nelle cui liste si è presentato.

È forse opportuno puntualizzare che questi due principi, quello elettorale e quello associativo, si confrontano su di un piano tutto interno a linee di politica sindacale e al sistema delle relazioni industriali costruito dalle parti sociali. Questo confronto non ha autonoma rilevanza, invece, sul piano dell'ordinamento statale, sul quale può venire in rilievo solo attraverso il prisma dell'interpretazione di quanto le parti hanno effettivamente voluto nel disciplinare la materia della rappresentanza in azienda.

A ben vedere, dal punto di vista dell'ordinamento statale la rappresentanza dei lavoratori in azienda viene considerata come espressione, non della collettività dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, bensì come espressione delle organizzazioni sindacali che possano vantare i requisiti previsti dall'art. 19 dello statuto dei lavoratori. Certo, la legge prevede che ci sia un'iniziativa dei lavoratori per la costituzione, ma questa iniziativa può essere assunta solo in quanto si tratti di lavoratori che possano

⁴ Un ruolo del sindacato territoriale sembra esplicitamente recuperato solo con riferimento ai contratti aziendali che derogano al contratto nazionale. In riferimento ad essi si prevede vengano sottoscritti dalle rappresentanze aziendali (quindi non solo dalle RSU ma anche, in mancanza di queste, dalle rsa) “d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali”. Anche qui, peraltro, non sembra presente una legittimazione congiunta. La legittimazione viene conferita alla rappresentanza aziendale ma essa dovrebbe poter sottoscrivere l'accordo solo se autorizzata dal sindacato territoriale.

⁵ La soppressione del terzo riservato ha probabilmente suggerito anche la cautela espressa dal punto in cui si prevede che il passaggio al sistema della RSU “potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo”.

vantare un collegamento con quelle organizzazioni, nelle forme che queste ultime sono libere di determinare nell'esercizio della propria libertà; per cui, in fin dei conti, ben si può dire (come peraltro esplicitamente dice l'articolo 20 dello statuto) che è il sindacato a costituire la rappresentanza aziendale.

Quindi sul piano dell'ordinamento statale è operativo un unico principio, quello associativo. Che si tratti di RSA o di RSU il discorso non cambia, dato che la seconda – a mio avviso – altro non costituisce che una forma di RSA condivisa. In questa prospettiva appare chiaro che il procedimento elettorale aperto a tutti i lavoratori facenti parte della collettività aziendale – ivi compresa anche l'apertura a liste di altre organizzazioni – va considerato solo come una modalità organizzativa che i sindacati – quelli abilitati ad avere la rappresentanza in azienda – hanno scelto per la costituzione della rappresentanza che hanno deciso di avere in comune, nella prospettiva di rafforzarne il ruolo.

In altri termini, il procedimento elettorale non costituisce autonoma fonte di legittimazione della rappresentanza, bensì solo una tecnica di rafforzamento della capacità di azione di quella rappresentanza, tecnica scelta dalle organizzazioni sindacali nel cui solo “ambito” l'ordinamento dello Stato riconosce il diritto alla rappresentanza.

Quanto ora affermato non è riferibile all' “organismo di rappresentanza unitaria del personale” esistente nell'ambito delle pubbliche amministrazioni. Infatti questo organismo è contemplato direttamente dalla legge, che lo configura come organo non delle organizzazioni sindacali, bensì dell'insieme dei lavoratori. Questo fa una grossa differenza (a mio avviso, il legislatore qui ha creato un doppio canale) e non è senza significato, da un lato, che nella sua disciplina nessuno spazio sia stato lasciato all'idea del terzo riservato e, dall'altro lato, che lo stesso legislatore ha attribuito a ciascuna organizzazione sindacale il diritto ad avere una propria RSA.

In altri termini, nell'ambito delle pubbliche amministrazioni la radice di legittimazione del membro della rappresentanza unitaria risiede integralmente nel consenso da esso ricevuto attraverso il meccanismo elettorale. Se così stanno le cose, dovrebbe ritenersi improbabile che le parti sociali, abilitate dalla stessa legge a regolamentare quell'organismo di rappresentanza, possano legittimamente riprodurre nella sua disciplina la regola della decadenza del membro che cambi appartenenza sindacale e della sua sostituzione con il primo dei non eletti della lista della quale faceva parte.

La **seconda sezione**, dedicata al tema della “titolarità ed efficacia della contrattazione”, riveste, a mio avviso, un'importanza ancora più grande della prima, anche se quest'ultima è essenziale alla sua operatività.

Infatti, la misurazione del peso rappresentativo viene in prima battuta finalizzata al riconoscimento della legittimazione a negoziare il contratto collettivo nazionale (punto 1). A somiglianza di quanto previsto nel comparto delle pubbliche amministrazioni, la legittimazione a negoziare viene riconosciuta alle organizzazioni che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5% come media tra dato associativo e dato elettorale. Non è una novità; lo si era già convenuto nell'accordo del 2011. Con questa importante clausola le parti – ponendo una regola basilare, di importanza primaria ai fini dell'ordine che si vuole dare al sistema – limitano la propria libertà di azione accettando di disciplinare l'accreditamento della controparte.

Questa clausola implica un vincolo in capo alle organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro, le quali rinunciano alla possibilità di scegliersi l'interlocutore in base alle circostanze (si tratta, in verità, di una possibilità molto remota, poiché un sistema si

fonda sulla stabilità degli interlocutori). Questa clausola implica anche un vincolo in capo alle organizzazioni che rappresentano i lavoratori a livello di categoria. Queste ultime accettano, da un lato, di non opporsi alla presenza di eventuali altri interlocutori e, dall'altro lato, di subordinare la propria stessa presenza al tavolo alla verifica del possesso della soglia rappresentativa, non essendo spendibile una copertura della confederazione.

In verità il protocollo non si limita a riprodurre quanto già convenuto nel 2011 poiché contiene (punto 2) anche l'indicazione – che dovrà poi trovare concretizzazioni in decisioni da assumere a livello delle organizzazioni di categoria – sull'opportunità non solo che si pervenga alla presentazione di piattaforme unitarie (elemento, questo, già formalizzato nel sistema), ma anche che la negoziazione venga svolta in forma unitaria, con esclusione, quindi, di tavoli separati. È presente, infatti, un' inedito riferimento ad una “delegazione trattante” le cui attribuzioni dovrebbero essere definite con apposito regolamento. È un riferimento che sembra mimare quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo 39 della Costituzione.

Si tratta di importanti indicazioni, fornite tuttavia nella consapevolezza che il terreno è impervio. Infatti, ad esse realisticamente si accompagna la previsione che possa anche darsi il caso che non si pervenga alla redazione di una piattaforma unitaria e che allora la parte datoriale sia impegnata ad avviare la negoziazione sulla base della piattaforma presentata dalle organizzazioni che “abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1”. Il fatto che sia scelto questo livello e non – come una logica elementare avrebbe voluto – quello della maggioranza semplice tradisce la presenza di qualche riserva mentale.

A somiglianza di quanto già fatto per il contratto aziendale, il principio maggioritario viene contemplato quale condizione al cui rispetto viene subordinata anche l'applicazione generalizzata dei contratti nazionali (punto 3). Quel principio trova espressione in due momenti, entrambi necessari per il conseguimento dell'efficacia generalizzata del contratto: a) l' approvazione a maggioranza semplice della bozza di contratto collettivo da parte di tutti i lavoratori mediante la loro “consultazione certificata...le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto”; b) la sottoscrizione del contratto da parte di “organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza come sopra determinata”⁶.

È superfluo sottolineare – perché è scontato il farlo – l' importanza epocale di questa scelta. Dando atto di grande realismo, la Cisl è venuta a compromessi, consentendo una netta svolta nella configurazione del sistema: in questo ha fatto irruzione lo spirito maggioritario della seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione. C'è una omogeneizzazione con quanto già avvenuto nel pubblico impiego. Peraltro si è andati anche oltre. Non sfugge, infatti, la notevole limitazione che le organizzazioni hanno imposto al loro ruolo di rappresentanza nel momento in cui hanno formalizzato con la controparte l'impegno a subordinare la firma del contratto alla consultazione dei lavoratori (invero, una indicazione in questa direzione era già presente nelle linee di riforma della struttura della contrattazione concordate tra Cgil, Cisl e Uil nel 2008).

⁶ Non è chiaro se questo riferimento alla “rappresentanza, come sopra determinata” alluda alle organizzazioni sindacali legittimate a sedersi al tavolo ovvero direttamente alla “delegazione trattante” la cui composizione si ipotizzi in proporzione al peso rappresentativo di ciascuna di quelle organizzazioni, sulla scia del modello della rappresentanza unitaria previsto dal comma 4 dell'articolo 39 della Costituzione.

Interessa piuttosto sottolineare che la novità maggiore di questa scelta sembra apprezzabile, non tanto in ragione della prevista efficacia generalizzata del contratto collettivo (sulla quale tra poco diremo), quanto per il vincolo, assunto dalle parti firmatarie del protocollo e dalle rispettive federazioni, “a non promuovere iniziative di contrasto con gli accordi così definiti”. Quindi il principio di maggioranza non solo implica che il contratto nazionale maggioritario venga considerato come proprio anche dalle organizzazioni, facenti parte del sistema, che siano state dissenzienti rispetto ai suoi contenuti, ma implica anche l’impegno, per esse e per tutte, a non mettere in discussione l’accordo maggioritario raggiunto.

Mi sembra che in questo modo venga esplicitamente acquisito, all’interno del sistema, un principio che negli anni della conflittualità permanente venne dichiarato estraneo all’ordinamento giuridico statuale: il principio in base al quale la sottoscrizione dell’accordo impegna al suo rispetto fino alla scadenza prefissata. In altri termini, il protocollo – le cui clausole, come lo stesso ci tiene a sottolineare, “sono inscindibili in ogni parte” – ha previsto la clausola di pace come elemento integrante del sistema. Ove essa non venga esplicitamente prevista dal contratto nazionale dovrà comunque ritenersi implicita in esso.

Si è compiuto, in questo modo, un notevole salto in avanti rispetto a quanto concordato nell’accordo del 2011. In quest’ultimo non si è previsto che il contratto aziendale maggioritario vincoli alla pace; ci si è limitati a prevedere che, ove tale vincolo venga esplicitamente contemplato da quel contratto, esso impegni solo le organizzazioni sindacali e non i lavoratori. Nell’accordo di quest’anno si è invece accettato, in riferimento al contratto nazionale maggioritario, che la sua stipula produca automaticamente il vincolo alla pace. È prevedibile che, per ragioni di coerenza, un tale impegno venga in futuro ricollegato anche al contratto aziendale.

Va ora svolta qualche considerazione con riferimento all’efficacia generalizzata del contratto collettivo nazionale maggioritario. Abbiamo evocato l’articolo 39 della Costituzione e abbiamo detto che la medesima operazione è stata già fatta per il contratto aziendale. Bisogna tuttavia operare un ridimensionamento.

Sul primo aspetto va detto che un riferimento all’articolo 39 risulta improprio per quel che riguarda il profilo dell’efficacia generalizzata. Sappiamo, infatti, che gli impegni assunti nel protocollo riguardano solo l’universo delle aziende rappresentate da Confindustria poiché l’autonomia privata collettiva non è dotata della capacità di produrre vincoli in capo a soggetti non rappresentati al tavolo delle trattative. Ci troviamo piuttosto nella situazione esistente nell’area del lavoro pubblico, nella quale l’applicazione generalizzata del contratto collettivo è comunque conseguente al fatto che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad applicare il contratto stipulato dall’Aran che tutte le rappresenta (lo ha bene illustrato, a suo tempo, la Corte costituzionale quando escluse – decisione n. 309/1997 – che ci potesse essere una violazione dell’articolo 39).

Sul secondo aspetto va detto che l’operazione dell’ “efficacia generalizzata” non ha il medesimo peso che ha avuto nel 2011. Infatti, quell’operazione è stata di vitale importanza per il livello della contrattazione aziendale, in quanto l’eventuale dissenso, ove non composto nel modo che sappiamo, avrebbe comunque legittimato il dissenziente ad invocare l’applicazione della normativa del contratto nazionale modificata a livello aziendale⁷. Per il livello della contrattazione nazionale, invece, la

⁷ Qui, ovviamente, non si affronta il problema dalla prospettiva dell’art. 8 d.l. n. 138/2011, convertito con l. n. 148/2011.

sua importanza è minore perché a quel livello non v'erano problemi di questo tipo dal momento che, una volta scaduto il precedente contratto collettivo, il dissenziente rispetto al nuovo contratto non avrebbe potuto avere altra possibilità che subirne l'applicazione⁸, salvo che, avendone la forza, fosse riuscito a sfidarne la tenuta mediante il conflitto. L'affermazione dell'applicazione generalizzata del contratto nazionale è quindi apprezzabile essenzialmente perché tende a dare coerenza al sistema, mentre non v'è dubbio che, sul piano pratico, abbia costituito soprattutto il tributo pagato per ottenere l'obbligo di pace e quindi conseguire l'obiettivo di una maggiore stabilità del sistema.

Va osservato che l'efficacia generalizzata del contratto collettivo maggioritario è stata affermata non solo nei confronti dei lavoratori (e quindi con riguardo alla c.d. parte normativa del contratto collettivo), bensì anche nei confronti di tutte le organizzazioni che hanno accettato il sistema (e quindi con riguardo anche alla parte obbligatoria); infatti, il protocollo afferma la "piena esigibilità" del contratto collettivo maggioritario "per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa" (punto 4). Da qui viene un contributo positivo alla soluzione del problema dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori. Quand'anche un'organizzazione ritenesse di non sottoscrivere il contratto collettivo maggioritario, essa sarebbe comunque legittimata ad avere la rappresentanza in azienda in quanto abbia accettato le nuove regole. Ovviamente rimangono i limiti scaturenti da fatto che stiamo parlando di una regola applicabile al solo universo delle aziende Confindustria.

Nella parte seconda il protocollo pone, purtroppo, un rilevante problema interpretativo. Esso scaturisce dalla formulazione del punto 3 nel quale si afferma che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati in applicazione del metodo maggioritario "saranno efficaci ed esigibili".

Si tratta di un'affermazione che, per la sua laconicità, appare tecnicamente molto impegnativa ed inedita. Di essa non si trova traccia nell'accordo del 2011, che pure costituisce il precedente sulla cui linea il protocollo di quest'anno si muove. In quell'accordo si parlava di efficacia del contratto solo relativamente alla sua sfera soggettiva di applicazione; nel protocollo di quest'anno, invece, questa relativizzazione sembra assente e per giunta la generalizzazione dell'efficacia soggettiva del contratto viene autonomamente prevista nel punto 4. Potrebbe sembrare, allora, che le parti abbiano voluto a dettare le condizioni in presenza delle quali considerare produttivo di effetti il contratto collettivo nazionale, in una guisa molto somigliante a quanto previsto dall'articolo 1352 del codice civile nel quale si contempla che le parti possano convenire per iscritto di adottare una determinata forma per la futura conclusione di un contratto e che, nel caso lo facciano, si deve presumere che quella forma sia stata voluta per la validità del contratto.

In sostanza, sembrerebbe che le parti abbiano voluto accettare una limitazione della propria autonomia vincolandosi a considerare efficace il Ccnl solo in presenza delle due condizioni prima richiamate. Pertanto, un contratto che non rispondesse a quei requisiti non sarebbe soltanto privo di efficacia generalizzata, ma sarebbe del tutto privo di qualsiasi efficacia. Ci troveremmo, allora, di fronte ad una situazione accostabile a quella esistente nel comparto delle pubbliche amministrazioni, dove è previsto che

⁸ Il caso del rinnovo anticipato e separato del CCNL della metalmeccanica, verificatosi nel 2009, ha costituito un evento eccezionale, difficilmente ripetibile.

l'Aran possa sottoscrivere l'accordo solo quando la controparte rappresenti la maggioranza dei lavoratori.

Ma veramente le parti hanno voluto questo? In verità, di una scelta così impegnativa (sebbene ovviamente essa sia reversibile) non si aveva sentore alcuno. Essa implicherebbe un irrigidimento del sistema, all'interno del quale sarebbe preclusa la strada ad intese che, pur non essendo maggioritarie, finiscano comunque per venire applicate in via di fatto all'interno dell'azienda, in mancanza di fonti alternative di regolazione, anche nei confronti dei soggetti non iscritti ai sindacati stipulanti.

Perplessità su questa lettura potrebbero essere suggerite dalla considerazione che, se le parti avessero veramente voluto assumere una decisione di questo tipo, l'avrebbero formalizzata in termini più espliciti, mentre, in fin dei conti, le parole "efficacia" ed "esigibilità" vengono utilizzate con riferimento al contratto collettivo maggioritario. Insomma, non è da escludere che si sia trattato di una scrittura maldestra e che le parti non abbiano voluto rinunciare ad esercitare il proprio potere di autonomia nel caso in cui non si trovino vincolate al rispetto di un contratto maggioritario.

Non va sottovalutata, tuttavia, l'importanza della previsione di un contratto efficace *erga omnes* sulle dinamiche delle relazioni industriali. Essa dovrebbe comunque implicare l'impraticabilità dell'applicazione in via di fatto del contratto collettivo separato e non maggioritario quando si sia in presenza di clausole di ultrattività del contratto collettivo. Infatti queste legittimerebbero i membri del sindacato dissenziente ad invocare l'applicazione del contratto scaduto e quindi impedirebbero che possa considerarsi validamente rinnovato il contratto collettivo quando il rinnovo non avvenga con tutti i firmatari del contratto venuto a scadenza.

Parimenti quell'importanza dovrebbe essere registrata su di un altro versante, quello dell'attività di contrattazione collettiva svolta sulla base di un rinvio operato dalla legge. In presenza di una esplicita statuizione dell'ordinamento intersindacale circa le caratteristiche che il contratto collettivo deve possedere per poter essere applicato nei confronti di tutti i lavoratori è difficilmente sostenibile che gli spazi di regolazione aperti dalla legge al contratto collettivo possano essere validamente occupati da contratti che non siano maggioritari.

Franco Liso

Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Roma "Sapienza"