

***I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello
nella categoria dei metalmeccanici***

Giuseppe Santoro Passarelli – Università La Sapienza Roma

Grazie innanzitutto agli organizzatori di questo convegno che hanno avuto la cortesia di invitarmi. Grazie al Presidente Fanelli che presiede e coordina questa sessione e grazie anche a Valerio Speciale che, consentitemi di dirlo, ha fornito una lezione dogmatica della categoria del contratto collettivo, temperando le certezze che derivano dall'interpretazione dogmatica con questo *caveat*: attenzione viviamo in una situazione di indeterminatezza, di transizione – mi riferisco, ovviamente, al nostro orticello del diritto sindacale, ma lo sguardo potrebbe volgersi addirittura al contesto globale – ma voglio stare al punto e non occuparmi di cose che non conosco. Dicevo, appunto, poc'anzi che viviamo in un momento di transizione perché io sono stato educato e ho consentito con un sistema sindacale di fatto, contrassegnato, si può dire, da due caratteristiche. La prima era l'unità d'azione sindacale, presente anche nello Statuto (e addirittura nell'art. 29 dello Statuto si prefigura l'unità organica), sempre sostenuta in tutti gli scritti di Giugni e anche nella relazione del 1963 di Mancini e così dall'accordo interconfederale del 1993, che sosteneva l'unità d'azione, rendendosi però conto di tutti i problemi connessi alla rappresentanza e alla rappresentatività sindacale, tanto che in quell'accordo si cercava di mettere in evidenza e di riconoscere la rappresentanza proporzionale, ma c'era altresì la previsione del famoso terzo riservato. Perché, vedete, il problema della rappresentanza sindacale è un tema che ha percorso tutta la nostra vicenda sindacale. L'art. 39 Cost. non è stato attuato, diciamo la verità, principalmente perché i sindacati minoritari non volevano riconoscere il monopolio al sindacato maggioritario (c'erano anche le difficoltà tecniche di determinare i collegi elettorali), ma non è stato

attuato senza grave danno per le relazioni sindacali in Italia sul presupposto dell'unità di azione tra i sindacati confederali. Viceversa, in una fase come l'attuale di conflitto intersindacale, l'art. 39 avrebbe potuto svolgere un ruolo di composizione del suddetto conflitto perché prevede un criterio di maggioranza proporzionale nella formazione della cosiddetta rappresentanza unitaria legittimata a stipulare il contratto nazionale di categoria con efficacia *erga omnes*. Come accennavo prima, il sistema sindacale di fatto non ha mai avvertito questa esigenza perché il contratto collettivo aveva un'efficacia generalizzata anche se non era un'efficacia generale in senso proprio e però il dissenso individuale in presenza di un consenso collettivo diffuso non rilevava. E' noto che il contratto aziendale era stato patrocinato nel 1962 dalla CISL in un sistema di contrattazione articolata in cui il contratto aziendale svolgeva una funzione essenzialmente integrativa e migliorativa. Poi con la crisi anche la giurisprudenza della Cassazione in base al principio di competenza e specialità stabili che i contratti aziendali potessero prevedere, purché stipulati dagli stessi soggetti che hanno stipulato il contratto nazionale, deroghe peggiorative. Ma oggi, soprattutto da due anni a questa parte, questo clima che vedeva sostanzialmente concordi, pur nelle differenze, le tre confederazioni è parzialmente mutato perché un accordo del 2009, molto simile a quello del 1993 non è stato firmato dalla CGIL, quello attuativo nemmeno e oggi nella categoria dei metalmeccanici (non vorrei enfatizzare questo conflitto che c'è, però...) abbiamo due contratti collettivi in vigore, uno con scadenza nel 2011 e l'altro nel 2012. Questi mettono in evidenza una situazione assolutamente peculiare non presente nella nostra esperienza e che non si può riportare all'esperienza dei contratti antagonisti o pirata, perché è evidente che qui siamo in presenza di sindacati genuini, credibili, non di comodo. Un'assoluta novità. Ma i due contratti non sono assolutamente eguali. Nel contratto dei metalmeccanici stipulato nel 2009 dalla Fim e dalla Uilm e da altri sindacati è stato introdotto nel 2010 l'art. 4bis che prevede delle deroghe peggiorative, seppur sotto l'egida dei sindacati nazionali. Allora la domanda che si pone è: questi accordi, stipulati sulla

base del 4 bis, chi vincolano? Solo coloro che si riconoscono nel contratto stipulato dalla Fim e dalla Uilm, e quando dico si riconoscono intendo coloro che sono iscritti a quelle associazioni o che comunque manifestano la volontà di aderire a quel contratto, mentre non si applicano, a mio avviso, a coloro che sono iscritti al sindacato dissenziente. Questo è già un risultato importante, che però pone un problema rispetto a coloro che non sono iscritti a nessun sindacato e, badate, in percentuali di gran lunga maggiori rispetto al personale sindacalizzato. Allora si dice: esiste un sistema sindacale di fatto e quindi il contratto Fim si applica a tutti i lavoratori iscritti e non iscritti tranne che ai lavoratori dissenzienti. Questa è una tesi che è in linea con quello che diceva stamattina il Prof. Modugno a proposito del contratto come fonte-fatto, che è stata enunciata dal collega Proia, e che io non condivido, per il quale il sistema sindacale di fatto si regge anche se ci sono due sindacati e non tre. Questa è la ricaduta della fonte-fatto; coloro che non sono iscritti a nessun sindacato non hanno alcuna voce in capitolo se non accettare o rifiutare quello che hanno stabilito altri sindacati, che non li rappresentano. E qui si innesta la mia critica ad una tesi, che è sempre stata sostenuta con successo e che mi lascia oggi, in questa situazione di lacerazione dell'unità sindacale, molto perplesso, che è quella della clausola di rinvio contenuta nei contratti individuali. Era ovvio che quando c'era l'unità d'azione, si diceva: la clausola di rinvio vincola anche coloro che, iscritti o non, hanno sottoscritto il contratto individuale e li vincola anche alle modifiche peggiorative, perché il rinvio è all'intero contratto collettivo e più precisamente alla contrattazione anche in divenire e questo mi preoccupa oggi. Qui non c'è una valutazione politica, è un cambiamento di prospettiva. La clausola di rinvio andava bene quando tutti erano d'accordo e quando le deroghe erano prevalentemente migliorative. Oggi non è così, quindi stiamo attenti ad usare lo schema dell'autonomia individuale. Questa clausola del contratto individuale funziona tra contratto aziendale e contratto nazionale e, badate bene, non funziona quando ci sono due contratti nazionali. A chi si rinvia? Per questo io ho sempre sostenuto che non

funziona soprattutto se intesa come rinvio alla fonte e qui soccorre un principio civilistico: l'oggetto deve essere sempre determinato o determinabile, e non lo è se si tratta di un oggetto futuro per il semplice motivo che il contratto collettivo ancora non è stato stipulato. E allora tutto ciò che ho detto deve essere visto con riferimento ai contratti di Pomigliano e Mirafiori. L'art. 4bis era stato pensato dalle confederazioni sindacali stipulanti per inquadrare il contratto di Pomigliano di giugno e, quindi, da questo punto di vista il problema sembrava risolto e, invece, non era risolto, perché la Fiat, attraverso la newco ha stipulato il contratto di Mirafiori denominato di 1 livello il 29 dicembre 2010.

Sia ben chiaro che il fatto di averlo qualificato come contratto di primo livello non significa affatto che sia nazionale anche se cautelativamente dicono che è aperto a tutte le categorie. Potrebbe essere il contratto dell'automobile, però è fatta solo dai soggetti del gruppo Fiat. Ma a parte queste considerazioni a margine, è bene mettere in evidenza che il fatto che la newco, non faccia più parte della Federmeccanica, non porta alla conclusione che il contratto collettivo nazionale firmato dalla Fiom nel 2008 non si applica ai dipendenti della newco; si applica fino alla sua scadenza per una ragione tecnica, siamo in presenza, con la creazione della newco, di un trasferimento di ramo d'azienda e, quindi, si applica tutto l'art. 2112 c.c.. Conseguentemente i lavoratori non sono assunti *ex novo* dalla newco ma sono ad essa trasferiti. Si tratta di una successione e, dunque, il rapporto continua.

Se viceversa dovesse prevalere la tesi che si tratta di una nuova assunzione, la clausola di rinvio avrebbe un oggetto determinato e quindi sarebbe legittima. E di conseguenza non consentirebbe al lavoratore neoassunto di rivendicare il vecchio contratto. Per questo io ritengo che si debba sostenere senza alcuna forzatura che siamo in presenza di un trasferimento di ramo d'impresa e che si applica tutto l'art. 2112, il quale prevede che l'effetto sostitutivo si verifichi tra contratti dello stesso livello, mentre il contratto sottoscritto dalla newco, pur essendo denominato di primo livello, è in realtà un contratto aziendale e quindi non sostituisce il contratto nazionale del 2008 siglato dalla Fiom. Tale

contratto, pertanto, fino al 31 dicembre 2011 continuerà ad applicarsi ai lavoratori iscritti alla Fiom e ai non iscritti ad alcun sindacato, che comunque dichiarino espressamente di aderire a quel contratto collettivo.

A questo punto e, concludo, a mio avviso, è urgente che attraverso un accordo interconfederale si risolva il problema della rappresentanza, perché altrimenti chi non firma si autoesclude in quanto dal 31 dicembre 2011 cessa di avere vigore il contratto collettivo dei metalmeccanici sottoscritto dalla Fiom.

