Contratti separati metalmeccanici – prime pronunzie giurisprudenziali

In data 15.4.2009 venne siglato un accordo con il quale Confindustria, Cisl e Uil (senza la Cgil) hanno significativamente riformato gli assetti della contrattazione collettiva, prevedendo - tra le molte altre novità - il ritorno alla vigenza triennale dei contratti nazionali di categoria (ma anche di quelli di secondo livello), sia per la parte economica che per la parte normativa. Allorché si fu in vista della scadenza della parte economica del Ccnl dei lavoratori dell'industria metalmeccanica del gennaio 2008 (che aveva ancora, secondo le regole del 1993, una vigenza biennale), le organizzazioni sindacali dei lavoratori metalmeccanici provvidero disgiuntamente (Fim e Uilm con una lettera e la Fiom con altra) alla relativa ***disdetta*** nei confronti di Federmeccanica (e Assistal): le prime, in applicazione delle nuove regole dell'accordo interconfederale del 2009, da poco firmato, riguardanti i rinnovi dei contratti di categoria, si resero disponibili espressamente per un rinnovo dell'intera disciplina contrattuale, sia per la parte normativa che per quella economica; la seconda, non firmataria dell'accordo interconfederale che, pertanto, non produceva e non produce effetti nei suoi confronti, in applicazione delle precedenti regole sui rinnovi contrattuali contenute nel protocollo del 23.7.93, limitando cioè la disdetta alle sole clausole della parte economica, effettivamente in scadenza.

I ricorsi della Fiom alla base delle sentenze che esamineremo sono l'effetto della firma ***separata*** da parte di Fim e Uilm, ossia senza la partecipazione della Fiom, dell'accordo di rinnovo del Ccnl dei lavoratori dell'industria metalmeccanica siglato il 15.10.2009, con i conseguenti problemi applicativi, ma anche giuridici, derivanti dalla convivenza, almeno per un periodo di tempo, di due normative contrattuali aventi medesimo oggetto (ossia la disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti dell'industria metalmeccanica) ma diverse in (parte del) contenuto e soprattutto nelle parti firmatarie.

L'accordo dell'ottobre 2009, per le organizzazioni che lo condivisero, ha infatti rinnovato il contratto di categoria nella versione risultante dal precedente accordo del gennaio 2008, che aveva visto la sigla unitaria di tutte le associazioni sindacali. La Fiom, al contrario, non avendo siglato l'accordo dell'ottobre del 2009, ritiene ancora in vigore (come senz'altro è, sia pure limitatamente a tale organizzazione, ai suoi iscritti ed alla vigenza temporale rimasta), il Ccnl nella versione convenuta all'atto del rinnovo nel gennaio 2008. Si badi bene però che l'assunto della Fiom sostenuto nei

vari ricorsi presentati in materia di antisindacalità è ben più radicale, prefigurando una ricostruzione del quadro giuridico secondo cui il contratto del 20 gennaio 2008 debba tuttora trovare applicazione nei confronti di **tutti** i lavoratori dipendenti delle imprese resistenti, anche se iscritti ai sindacati firmatari del successivo accordo dell'ottobre 2009 o non iscritti ad alcun sindacato.

Sulla base di ciò le vicende processuali hanno tutte quindi preso avvio a seguito dei ricorsi-fotocopia presentati dalla Fiom-Cgil nei confronti di aziende associate a Federmeccanica, con il quale si chiedeva l'accertamento del comportamento antisindacale, ai sensi dell'art. 28, legge 20.5.70, n. 300, della condotta tenuta dall'azienda stessa *"…consistente 1) nell'aver negato la perdurante applicazione a tutti i dipendenti del Ccnl 20.1.2008, prestando adesione ad altro testo contrattuale; 2) nell'aver sollecitato il versamento della quota associativa straordinaria da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato, in applicazione della clausola contrattuale dell'accordo del 15.10.2009 intitolata "*quota contributiva *una tantum*"*, in favore di Fim e Uilm firmatarie del citato accordo sindacale"*.

Le prime decisioni sin qui edite dei giudici del Lavoro di Torino (Ciocchetti, Cirvilleri e Visaggi) e Modena (Ponterio) non paiono affatto univoche, non solo perchè una esclude l'antisindacalità dei comportamenti datoriali (Visaggi, Fiom-Prima Industrie spa, 02/05/2011, poi confortata da una decisione del Giudice del lavoro di Tolmezzo di pochi giorni fa) ma anche perché hanno motivazioni parzialmente diverse tra loro.

DECRETO CIRVILLERI Torino 18/04/2011 (Bulloneria Barge spa)

Il Tribunale rileva che entrambe le condotte contestate dalla Fiom "devono ritenersi provate". In merito alla prima, ossia quella relativa all'applicazione dell'accordo dell'ottobre 2009 in luogo di quello del gennaio 2008, nonostante l'azienda convenuta avesse sostenuto, all'atto della costituzione in giudizio, che il Ccnl del 2008 continuava *"a trovare integrale applicazione, con l'aggiunta di alcuni, ben circoscritti, trattamenti di miglior favore in materia economica, previsti dal Ccnl del 2009, peraltro sempre accettati e mai contestati a livello individuale"*, il Tribunale ritiene, invece, provato, che - come detto - l'azienda *"applicava a tutti i dipendenti la disciplina dettata dall'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl del 15.10.2009"*. Il Tribunale desume tale prova proprio dalla constatazione della generalizzata applicazione dei trattamenti economici previsti dal contratto *separato* e, conseguentemente, dalla mancata erogazione, per difetto della causa, si potrebbe dire, dell'IVC. Il Tribunale aggiunge

che l'asserita applicazione della disciplina del 2008 deriva in effetti dalla circostanza di fatto secondo cui essa è stata sostanzialmente confermata dall'accordo del 2009, fatta eccezione per alcune sue parti, oggetto di questo secondo accordo. Il secondo indice dell'applicazione dell'accordo di rinnovo dell'ottobre 2009 è costituito, per il Tribunale (ma si tratta di constatazione addirittura ovvia), dall'invito (che nel decreto è indicato, non correttamente, come *"sollecito"*), rivolto dall'azienda ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato al pagamento, in favore delle sole Fim e Uilm, mediante trattenuta sulla retribuzione, della quota associativa straordinaria (una sorta di quota di servizio), secondo una disciplina - in verità - già contenuta nell'accordo del gennaio 2008. Questo secondo profilo, contestato - come si è visto - nel ricorso della Fiom, ha una sua intrinseca importanza dato che il comportamento dell'azienda, giudicato antisindacale, è stato ritenuto come fuorviante nei confronti della comunità dei lavoratori, perché volto a suggerire che la sola disciplina collettiva applicata in azienda fosse quella dell'accordo separato del 2009 e non anche quella del gennaio del 2008.

Ma, in effetti, se la quota di servizio trova a sua volta la sua giustificazione causale nell'attività per il rinnovo del Ccnl svolta dal sindacato in favore di tutti i lavoratori, compresi i non iscritti, allora se ne deve dedurre che essa può andare (sulla base di una volontaria determinazione dei singoli lavoratori non iscritti e non certo sulla base di un silenzio-assenso, come ingenuamente disposto dalla convenuta) ad esclusivo beneficio delle sole organizzazioni che il contratto hanno effettivamente sottoscritto.

Ciò detto, la decisione del Tribunale presenta il profilo di maggiore interesse nella parte in cui, **pur accogliendo in parte le richieste della Fiom, ritiene antisindacale la condotta dell'azienda *"consistita nell'aver negato la perdurante operatività del Ccnl 20 gennaio 2008 nei confronti dei lavoratori iscritti alla Fiom"*, e non anche - come richiesto da tale sindacato - nei confronti di tutti i lavoratori, anche iscritti ai sindacati stipulanti l'accordo *separato* di rinnovo dell'ottobre 2009 o non iscritti ad alcun sindacato.**

Il Giudice, ricordato che *"…la stipulazione di un contratto collettivo costituisce una delle principali manifestazioni della forza e della rappresentatività di una organizzazione sindacale, che si accredita come interlocutore delle contrapposte organizzazioni di categoria e del datore"* e segnalato come il recesso *ante tempus* dal contratto collettivo sia idoneo a cagionare nei confronti del sindacato ricorrente un grave *"discredito"*, però, **respinge la richiesta di questo diretta a ottenere da**

parte del giudice l'intimazione all'azienda di applicare a tutti i suoi dipendenti *"quale unico ed esclusivo contratto collettivo nazionale di lavoro valido ed efficace fino alla naturale cessazione dei suoi effetti"* quello firmato il 20.1.2008 da tutte le sigle sindacali, Fiom compresa. Tale contratto, afferma il Tribunale, produce i suoi effetti fino alla scadenza - oltre la quale non vi sarà, in funzione della disdetta comunicata dalla Federmeccanica alla Fiom il 22.9.2010, alcun effetto ultrattivo - nei soli confronti dei dipendenti iscritti al sindacato ricorrente e di quelli non iscritti ad alcun sindacato che ne facciano richiesta, dato che ai lavoratori iscritti a Fim e Uilm si applica il successivo contratto dell'ottobre del 2009. Ciò, ricorda il Tribunale, in funzione del *"principio della libertà di organizzazione e dell'attività sindacale sancito dall'art. 39, Cost. "* nonché per la *"natura privatistica del contratto collettivo di diritto comune"*. Per quanto riguarda, invece, **i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, il Tribunale ricorda il costante insegnamento della giurisprudenza di legittimità che - al fine di estendere anche ad essi l'efficacia dei contratti collettivi, pur scontando il citato principio privatistico secondo cui tali contratti, nella mancata attuazione dei commi successivi al primo dell'art. 39 della Cost., si applicano soltanto ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti iscritti alle associazioni stipulanti - afferma che i contratti medesimi sono applicabili *"anche a coloro che abbiano espressamente aderito ai patti collettivi o li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente*"**. Così, se, da un lato, secondo il Tribunale, per i lavoratori iscritti alla Fiom, l'accettazione degli aumenti retributivi determinati dalla rinnovazione contrattuale del 2009 è da valutare alla stregua di quanto affermato dalla Fiom stessa con una lettera del 27.11.2009 quale mero anticipo unilaterale di futuri aumenti, per i lavoratori non iscritti la riscossione delle retribuzioni aumentate degli incrementi convenuti nel contratto *separato* non può considerarsi quale accettazione, per fatti concludenti, della nuova disciplina collettiva, a causa dell'affissione del comunicato relativo al versamento del contributo associativo *una tantum* che poteva essere stato letto dai lavoratori come indicativo della unicità di disciplina contrattuale applicata nell'azienda. Così, al fine di ovviare ad un possibile impedimento, sia pur limitatamente ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, il Tribunale ha disposto che il contratto collettivo del 2008 si applichi anche ai lavoratori non iscritti che, a seguito dell'affissione in azienda per almeno trenta giorni del decreto dichiarativo della parziale antisindacalità della condotta dell'azienda stessa, ne abbiano fatto espressa richiesta.

Ma tale ragionamento determinerebbe un significativo danno per tali lavoratori, dato che l'azienda dovrebbe applicare nei loro confronti minimi tabellari inferiori (cioè quelli previsti dall'accordo del 2008) rispetto a quelli risultanti dalla rinnovazione contrattuale, pur separata, del 2009.

DECRETO CIOCCHETTI Torino 26/04/2011 (Tyco Electronics)

In detto provvedimento vengono sviluppati i medesimi ragionamenti di fondo, salvo in un punto, laddove si ritiene espressamente che i miglioramenti salariali riconosciuti in forza degli aumenti previsti con il contratto più recente (per intenderci quello firmato da FIM e UILM) siano generalmente intangibili (cioè per tutti, anche i non sindacalizzati).

Afferma infatti il Giudicante che "*I miglioramenti salariali erogati ai dipendenti della convenuta in conseguenza dell'entrata in vigore del CCNL 2008 costituisce 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*".

Per l'effetto, il Giudice afferma nel dispositivo del Decreto che debba cessare la condotta illegittima ecc. ecc. "*… senza che ciò comporti alcuna conseguenza in ordine ai trattamenti economici di miglior favore erogati ed attualmente in atto*" in quanto, aveva affermato qualche riga prima, l'eventuale recupero dei miglioramenti salariali erogati in correlazione con il CCNL 2009 o il disporne la sospensione per il futuro "*…costituirebbero grave violazione del dovere di non discriminazione, esplicitamente sancito dall'art. 16 dello Statuto dei Lavoratori e, nel contempo, manifestazione di prosecuzione della condotta antisindacale denunciata dall'organizzazione sindacale ricorrente e qui accertata*".

Violazione dell'art. 16? Se davvero si ritengono "vigenti" due (e quindi più) CCNL applicabili a seconda dell'adesione o meno del lavoratore a questa o quella OO.SS. (o comunque a seguito di manifestazione della sua adesione a questo o quello accordo) davvero tale ipotesi potrebbe configurare un trattamento economico discriminatorio

(art. 16 S.L.) sulla base di una adesione sindacale differente? Quali resterebbero quindi i margini di eventuale "concorrenza" (ancorchè pericolosa sotto il profilo sindacale, s'intende) ammissibili tra Organizzazioni Sindacali differenti?

Rimane il fatto che **ambedue le decisioni citate affermano la contemporanea vigenza *ratione temporis* di entrambi i contratti**, quello unitario e quello del 2009 concluso da FIM e UILM, sostenendo che in via generale il secondo sia applicabile ai lavoratori iscritti ai due sindacati firmatari e il primo agli iscritti alla FIOM che ha firmato solo il contratto del 2008 (rimane più incerto l'ambito dei non iscritti, considerati diversamente nelle sentenze, perché alcune li ritengono esclusi dal nuovo contratto se non espressamente aderenti ed altre esattamente il contrario).

DECRETO PONTERIO Modena 22/04/2011 (Emmegi spa, Maserati spa, Rossi spa, Glem Gas spa, Ferrari spa, Case New Holland spa, Tita Italia spa).

La sentenza del Giudice del Lavoro di Modena (dr.ssa Ponterio del 22/04/2011, Fiom – Emmegi spa + altre 6 aziende, riunita), ripercorre con dovizia di argomenti, in punta di diritto, la strada già percorsa dai suoi colleghi torinesi, arrivando sostanzialmente alle medesime conclusioni, ma singolarmente tacendo, nel dispositivo, sulla spinosa questione degli aumenti contrattuali già corrisposti e sulla loro eventuale corresponsione in futuro.

Laddove risulta interessante, in verità, è in quello che non dispone e non può dire (ma dice lo stesso), poiché introduce nel suo ragionamento una ipotesi di possibile illegittimità dell'esercizio della facoltà di recesso unilaterale dal CCNL con durata predeterminata (2008 unitario) non ritenendolo consentito; in sostanza, ragiona il Giudice del lavoro di Modena, l'avere disdetto da parte di FIM e UILM il contratto unilateralmente il 29/06/09 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 del contratto collettivo di durata predeterminata non consentito e non legittimo, potendosi, di conseguenza, dubitare della validità delle pattuizioni assunte contro gli impegni vigenti. Ciò attiene evidentemente ad una ipotizzabile violazione delle norme obbligatorie del contratto collettivo da parte delle associazioni sindacali stipulanti…*". Poi però non va oltre ad una affermazione generica e poco approfondita considerando la questione non oggetto di alcuna domanda, e quindi sorvolandola (certo che suggerisce una possibile strada…). Tale tesi non appare condivisibile per plurimi motivi (il CCNL è disdettabile dalle parti, il recesso unilaterale

è espressamente previsto, le parti hanno accettato una nuova pattuizione, in ogni caso il nuovo CCNL sarebbe comunque efficace una volta estinta l'efficacia normativa ed economica del vecchio, ecc.), ma la porta risulta aperta.

DECRETO VISAGGI Torino 02/05/2011 (Prima Industrie spa)

In netta controtendenza ai primi 3 Giudici del Lavoro investiti della questione, a dimostrare che non tutto è chiaro sotto il sole del diritto, è l'argomentazione della dr.ssa Visaggi con la quale respinge integralmente, invece della parziale accettazione delle precedenti, le tesi della Fiom-Cgil.

In tale decisione, dopo una attenta disamina del valore della adesione e recesso a contratti collettivi da parte di organizzazioni sindacali differenti, ed in mancanza di effettività dell'art. 39 Cost. (laddove regolamenta l'attività sindacale), arriva alla conclusione (peraltro comune anche agli altri Giudicanti) che **il contratto cd. separato del 2009 firmato da FIM e UILM è del tutto legittimo in virtù della libertà negoziale delle parti (intese nella loro singola autonomia associativa)**; pertanto, preso atto che comunque l'accordo 2008 è stato effettivamente applicato, che semmai sotto il profilo retributivo anche gli aderenti alla Fiom hanno goduto degli aumenti previsto dal nuovo contratto, che nessuno mette in discussione il diritto della Fiom di godere di libertà di azione, non emerge alcun comportamento antisindacale neppure sotto il profilo della cosiddetta "quota contratto" (il contributo dei dipendenti verso le associazioni firmatarie, che è facoltativo).

Merita però ricordare anche il monito a chiosa del proprio provvedimento inserito dal Giudice, laddove individua negli elementi nuovi (rispetto a quelli previsti nel "vecchio" contratto) inseriti nella parte normativa del contratto 2009 i profili di maggiore possibile problematicità, peraltro non ancora evidenziati con chiarezza da chi ha ritenuto di agire in giudizio.

Dello stesso avviso appare essere, malgrado non ne conosciamo allo stato le motivazioni, quanto contenuto nel DECRETO TRIBUNALE TOLMEZZO 24/05/2011 (DM Elektron) con cui il giudice del lavoro di Tolmezzo ha respinto un ricorso presentato dalla Fiom contro la Dm ELektron di Buia per comportamento antisindacale. Con tale decisone, secondo i giornali, "…*il contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici del 2009, non firmato dalla Fiom, è stato ritento pienamente efficace e legittimo"*. Anche in questo caso è stata respinta la richiesta di dichiarazione ex art. 28 St. Lav. di

antisindacalità nel comportamento della azienda (in relazione alla applicazione *erga omnes* del contratto metalmeccanici Fim-Uilm 2009).

Rammento peraltro che risulta pendente un Ricorso (I udienza fissata per il 18 giugno avanti il Giudice del Lavoro dr. Ciocchetti), sempre a Torino, da parte della Fiom nazionale contro Fiat automobiles spa che, in relazione alla "newco" costituita a Pomigliano, che ha disdettato i precedenti accordi ed ha previsto l'uscita da FEDERMECCANICA per sostanziare una estraneità al contratto precedente, si sostiene tra l'altro (a mio avviso con una certa almeno parziale fondatezza) una possibile violazione dell'art. 2112.

Che cosa dice l'art. 2112? Ebbene, in detto ricorso si sostiene che "*la norma dell'art. 2112 c.c. si applica ad una fattispecie di successione nella gestione aziendale quanto mai ampia - indipendente anche dall'individuazione di uno specifico titolo giuridico di trasferimento dell'utilizzo - e perché si tratta di norma inderogabile, di talché il suo nucleo regolativo, ossia l'ininterruzione del rapporto di lavoro ed il conseguente passaggio cum omni causa al cessionario, non può essere contraddetto, o evitato, o aggirato, da atti di autonomia privata, né collettiva né individuale, o da loro combinazioni dirette, appunto, ad escluderne l'applicazione*".

Si rammenta che Fiat in Pomigliano, oltre ad avere fondato una Newco, essere usciti da Confindustria (onde rendere inapplicabile l'accordo in vigore precedente) ed avere richiesto le dimissioni dei lavoratori per procedere alla loro assunzione presso la nuova società, ha sostenuto la novazione dei rapportii mediante appunto accordo sindacale.

Mutuando una recente sentenza della Corte di Giustizia europea, secondo i legali della ricorrente Fiom-Cgil osterebbe "*… alla realizzazione dell'intervento illegittimo ed antisindacale di Fiat S.p.A. e delle sue controllate, l'inderogabilità del disposto normativo dell'art. 2112 c.c., in coerenza, d'altro canto, con la cogenza ed inderogabilità delle previsioni della Direttiva CE n.° 2001/23, recentemente ribadite dalla Corte di Giustizia CE Sez. II con sentenza 11 giugno 2009 n.° 561. Con tale sentenza, la Corte di Giustizia si è nuovamente pronunziata sull'art. 47, 5° comma L. 428/1990, dichiarando il contrasto tra tale previsione e la norma comunitaria, ove l'art.47 della citata legge consente, pur in presenza di un trasferimento d'azienda, sia di far restare alle dipendenze dell'imprenditore cedente una parte dei dipendenti, sia di far passare gli altri alle dipendenze del cessionario con un nuovo rapporto di lavoro, e*

ciò alle sole condizioni che tale vicenda sia prevista da contratto collettivo e che l'impresa cedente sia stata dichiarata in crisi.

Ha ribadito la Corte di Giustizia che l'art. 5 della Direttiva 2001/23 prevede una limitata eccezione derogatoria al principio di trasferimento al cessionario dei rapporti, degli obblighi e delle ragioni di debito, solo nel caso in cui sia aperta una procedura concorsuale sotto controllo giudiziario, non essendo, pertanto, sufficiente la sussistenza di un accordo sindacale."

L'effetto è che se davvero la disciplina legislativa del trasferimento d'azienda, costituita dall'art. 2112 c.c., non può essere derogata ad opera della contrattazione collettiva, ossia dell'autonomia privata collettiva, tanto meno potrebbe esserlo ad opera dell'autonomia privata individuale, oppure da un effetto combinato delle due fonti negoziali (privata e collettiva).

Secondo i giornali (v. Repubblica del 26 maggio 2011) la situazione è oggetto di preoccupata attesa da parte della dirigenza Fiat.

CONSIDERAZIONI FINALI GENERALI

Ebbene, nelle pronunzie sin qui esaminate i Giudici hanno deciso applicando rigorosamente i principi privatistici del diritto dei contratti, i quali valgono **solo fra le parti stipulanti**, anche se la dottrina e la giurisprudenza, pur in assenza di una legge attuativa dell'art. 39 Cost., li ha sempre diversamente considerati, per affermarne l'efficacia inderogabile nei confronti dei contratti individuali, cercando di estendere tale efficacia a tutti i lavoratori interessati, specie nel caso di contratti aziendali, e infine prendendoli a riferimento per definire la giusta retribuzione dovuta a tutti i lavoratori (art. 36 Cost.).

Con queste prime sentenze si palesa quindi un ritorno ad un diritto contrattuale strettamente privatistico, e si pongono di conseguenza molti problemi. Li enumero in modo sicuramente non esaustivo:

1. **applicazione di due (o più, naturalmente) contratti diversi all'interno della stessa impresa;**
2. **quale contratto si applica ai lavoratori non sindacalizzati;**
3. **che fine fanno gli aumenti generalizzati previsto dal contratto 2009 rispetto al 2008;**

4. **come si andrà a rinnovare il contratto in futuro: si seguiranno le regole dell'accordo interconfederale del 2009 o quelle dell'accordo del 1993? Oppure si dovranno fare due (o più) tavoli separati?**
5. **chi riconosce chi? Come si valuta l'effettività della rappresentanza in ordine ad una libertà di associazione che il nostro ordinamento protegge e riconosce?**
6. **lo spazio di intervento Giudiziale rischia di essere abnormemente dilatato.**

Insomma, l'effetto perverso delle pronunzie (ritenute vittoriose!) sin qui ottenute dalla Fiom, proprio perché parziali (hanno fallito l'obiettivo principale, cioè quello di invalidare il contratto cd. separato, ma hanno ottenuto il risultato di ritenere ammissibili due o più contratti diversi tra loro, lasciandone al Giudice del Lavoro decidere entro quali margini applicarli), è quello di un "**liberi tutti**" che sotto il profilo delle politiche industriali parrebbe forse un vantaggio, ma non è detto che lo sia, ma che sotto il profilo della forza del movimento sindacale, ed in particolare in favore delle fasce più deboli e meno sindacalizzate, appare di grande criticità.

La situazione mi pare pesante non solo sotto il profilo giuridico, ma anche e soprattutto in ordine al possibile futuro, anche se alcune novità (v. la decisione della RSU Bertone di aderire all'accordo proposto dalla proprietà, in aperto contrasto con la Fiom a cui appartengono i rappresentanti stessi, e la decisione di 11 delegati su 18 della RSU di Melfi, di area Fiom, di manifestare aperta critica alle decisioni Fiom in materia di nuovo contratto aziendale) sembrano profilare un nuovo assetto possibile sul territorio.

Il rischio che a mio avviso la Cgil e le sue organizzazioni di categoria hanno inteso correre e stanno in effetti correndo da qualche anno è quello della dismissione del loro ruolo nella funzione tipicamente normativa che hanno acquisito i contratti collettivi nell'ordinamento giuridico e sindacale italiano. Infatti storicamente tale atteggiamento si è sin qui rivelato l'unico modo per ritenere applicabile erga omnes i CCNL.; infatti pur tenendo nel debito conto che la "forza cogente *stricto iure*" del contratto collettivo di diritto comune è "meno intensa" rispetto alle legge statuale (dovendosi scontare come già detto la mancata applicazione dell'art. 39 Cost.), al contratto collettivo di categoria si assegna una funzione "paralegislativa" con ideale - ma anche giuridica -

contiguità con la legge primaria, secondo il disegno del legislatore del codice civile del 1942.

Resta il fatto che, per il mondo di chi vive del proprio lavoro (e non di rendita, quindi), l'unità del sindacato – ovvero delle Organizzazioni maggiormente rappresentative - (non delle sigle, ma degli intenti, degli scopi) appare fondamentale: parlo dei lavoratori dipendenti, ma anche e soprattutto di collaboratori, partite iva, interinali, soci di cooperative, disoccupati ed inoccupati, giovani e meno giovani, ed in particolare donne (che maggiormente risultano essere state colpite dalla fatica lavorativa di questi ultimi anni).

Verona-Padova 27 maggio 2011 avv. Massimo Tirelli