

La disdetta del Ccnl Metalmeccanici: quali effetti sostanziali?



Federmeccanica ha annunciato il recesso dal contratto collettivo siglato il 20 gennaio 2008, a partire dal 1° gennaio 2012

Ha fatto molto rumore la scelta di Federmeccanica di dare disdetta al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici, siglato il 20 gennaio 2008.

Il significato concreto di questa scelta è stato coperto dall'impatto mediatico legato alle vicende che stanno interessando il settore: l'accordo di Pomigliano, l'ipotesi di un nuovo contratto di settore per l'automobile, la discussione sul modello contrattuale.

Proviamo, quindi, ad analizzare sul piano tecnico gli effetti pratici della disdetta di Federmeccanica. Il punto di partenza di questa analisi è che attualmente il contratto collettivo è un contratto che vincola solo gli iscritti ai sindacati stipulanti (con dei meccanismi correttivi che vedremo in seguito); pertanto, se un contratto viene rinnovato solo da alcuni sindacati, si pone il problema di stabilire il trattamento applicabile agli iscritti al sindacato che non firma il rinnovo. Nel caso dei metalmeccanici, è probabile che questo problema sfoci in sede giudiziaria, in quanto la Fiom ha preannunciato azioni volte a far dichiarare l'applicabilità, verso i propri iscritti, del vecchio Ccnl; la disdetta di Federmeccanica serve proprio a limitare gli effetti negativi di eventuali sentenze sfavorevoli (che peraltro, per i motivi che vedremo, paiono improbabili), evitando che dopo il 2012 perduri l'applicabilità di questo contratto (se mai verrà dichiarata). Proviamo a entrare nel dettaglio di questi aspetti.

La nota di Federmeccanica

Federmeccanica ha comunicato l'intenzione di avvisare le organizzazioni sindacali «sul recesso dal contratto collettivo» siglato il 20 gennaio 2008, a partire dal 1° gennaio 2012.

Questo accordo è l'ultimo contratto collettivo firmato, nel settore, dalla Fiom, e di fatto è stato superato già prima della disdetta da un altro contratto collettivo, siglato dalla stessa Federmeccanica

con Fim e Uilm ma senza la Fiom, in data 15 ottobre 2009.

La stessa Federmeccanica, nella nota con cui comunica l'intenzione di recedere dal contratto del 2008, dichiara espressamente l'intenzione di «*confermare la legittimità e validità dell'Accordo 15 ottobre 2009*».

Verrebbe da chiedersi, allora, per quale motivo viene disdetto un contratto, quanto questo è stato già superato da un altro accordo. La risposta si trova nella stessa nota dell'associazione, la quale precisa che la decisione di formalizzare il recesso dal contratto è stata presa «*a fronte delle minacciate azioni giudiziarie Fiom relative all'applicazione del succitato accordo*». Quindi, la disdetta viene inviata solo per prevenire queste azioni giudiziarie, mediante le quali la Fiom vorrebbe vedere applicato nei confronti dei propri iscritti il contratto del 2008, e non quello del 2009: come dice la nota, la disdetta è inviata «*in via meramente tecnica e cautelativa*».

La vicenda, già di per sé complessa, è resa ancora più intricata dalla profonda delegificazione che caratterizza il nostro sistema di relazioni sindacali; pare utile, per chiarire le vicende odierne, sintetizzare i problemi sottostanti a queste dia-

tribe (ma anche a quelle sul caso di Pomigliano e su altre vicende analoghe).

Il contratto collettivo: natura giuridica

La Costituzione, con l'art. 39, disegna una particolare procedura di *registrazione* del sindacato, il cui effetto è quello di far acquisire al sindacato stesso la personalità giuridica e - per quanto maggiormente ci interessa - la possibilità di stipulare contratti collettivi con efficacia generalizzata, attraverso una rappresentanza unitaria formata, in proporzione dei propri iscritti, da parte di tutti i sindacati registrati.

Solo i sindacati registrati, quindi, potrebbero stipulare contratti collettivi aventi efficacia nei confronti di tutti i lavoratori e datori di lavoro, a prescindere dalla loro iscrizione agli agenti negoziali (cd. efficacia *erga omnes*).

Tale disciplina non ha mai trovato attuazione a livello di legislazione ordinaria, in ragione della

Accordo non più valido dal 2012

In sintesi

Federmeccanica, nel 2008, sigla un contratto collettivo con tutte le principali organizzazioni sindacali di settore (Fiom, Fim, Uilm).

Nel 2009, le stesse parti del precedente contratto, con l'importante eccezione della Fiom, siglano un nuovo contratto, che sostituisce quello precedente (ed è quello attualmente applicato da tutte le aziende del settore).

Una volta che la Fiom annuncia di voler chiedere, in via giudiziale, l'applicazione del contratto del 2008 nei confronti dei propri iscritti, Federmeccanica comunica il recesso; in questo modo, anche ove avesse successo l'iniziativa giudiziaria, in ogni caso tale contratto potrebbe essere applicato verso gli iscritti Fiom solo fino al 2012. Da tale data, infatti, sarebbe efficace il recesso comunicato in questi giorni da Federmeccanica.

dichiarata ostilità delle organizzazioni sindacali a sottoporsi al meccanismo di registrazione; tale meccanismo, infatti, presuppone un momento di verifica e controllo dell'organizzazione interna del sindacato da parte dell'Autorità Pubblica, che da subito è stato considerato come eccessivamente invasivo dell'autonomia e del potere di autoorganizzazione del sindacato. La principale conseguenza della mancata attuazione dell'art. 39, commi 2, 3 e 4, è che oggi i sindacati sono ancora sprovvisti di personalità giuridica e operano come associazioni di fatto (art. 36 ss. c.c.).

I contratti collettivi conclusi da questi soggetti sono quindi definiti «di diritto comune», nel senso che consistono in contratti atipici, espressione del potere di autoregolamentazione che il nostro ordinamento riconosce ai soggetti privati, la cui unica regolamentazione legislativa è quella dettata dal codice civile per i contratti in generale (art. 1321 e ss. c.c.).

Efficacia soggettiva

del contratto collettivo di diritto comune

La natura privatistica dei contratti collettivi ha come naturale conseguenza che essi si applicano solo agli iscritti alle associazioni stipulanti, cioè solo ai soggetti che hanno conferito all'associazione il potere di rappresentanza per la stipulazione del contratto collettivo, in genere attraverso l'adesione all'associazione. Il contratto collettivo di diritto comune ha efficacia, inoltre, anche nei confronti dei soggetti iscritti alle associazioni stipulanti che non abbiano conferito alcun mandato a sottoscrivere l'accordo. Nessuna efficacia, invece, può avere il contratto collettivo nei confronti dei soggetti che non sono iscritti alle organizzazioni stipulanti; per ovviare a questo problema, la giurisprudenza ha individuato una serie di condizioni e meccanismi in grado di ampliare la sfera di applicazione soggettiva del contratto collettivo.

Tali tentativi si sono mossi in due direzioni. Con la teoria della cd. «adesione implicita», la giurisprudenza considera vincolante il contratto collettivo anche nei confronti di coloro i quali, pur non

essendo iscritti alle associazioni stipulanti, aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso. L'adesione è considerata esplicita qualora, ad esempio, venga indicato nel contratto individuale o nella lettera di assunzione che si applicherà al rapporto un certo contratto collettivo.

L'adesione è invece implicita quando il datore di lavoro, in mancanza di un obbligo giuridico in tal senso, applichi spontaneamente e costantemente un determinato contratto collettivo o almeno le sue clausole più rilevanti (tra le numerose pronunce in materia v. Cass., sez. lav., del 26 ottobre 2005, sentenza n. 20765); la fonte dell'obbligo è il comportamento concludente.

Inoltre, secondo un orientamento consolidato, è considerata operante sul piano processuale la presunzione di adesione delle parti alle associazioni sindacali, salvo che il datore di lavoro non eccepisca entro la prima udienza la mancata iscrizione, diversamente l'adesione al contratto collettivo si considera provata (Cass. 26 febbraio 1992, n. 2410).

Con la tecnica della «retribuzione necessaria e sufficiente», invece, la giurisprudenza ha sancito l'obbligo per le imprese di riconoscere una retribuzione adeguata ai principi di proporzionalità e sufficienza (sanciti dall'art. 36 Costituzione): la precettività del principio costituzionale comporta la nullità delle clausole retributive individuali che dovessero essere ritenute non rispondenti a quei principi, con la conseguente possibilità per il Giudice di determinare secondo equità la retribuzione (art. 2099, comma 2, c.c.), e l'opportunità per lo stesso di riferirsi alle clausole retributive previste dai contratti collettivi.

Anche questa strada non ha però valenza generale. Infatti, la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha affermato che:

- la corresponsione di un salario equivalente a quello minimo contrattuale non implica una implicita ricezione del Ccnl, in assenza di una prova dell'accettazione delle varie clausole contrattuali, a nulla rilevando la sola accettazione delle tabelle salariali, che può essere stata originata dall'esigenza di individua-

re il parametro dell'equa retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. (Cass. 5 marzo 2001, n. 3214);

- in tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, il Giudice che assuma come criterio orientativo un contratto collettivo non vincolante per le parti non può fare riferimento a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il cosiddetto «minimo costituzionale», dal quale sono escluse le voci tipicamente contrattuali quali i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità o la quattordicesima mensilità (Cass. 13 maggio 2002, n. 6878);

- il Giudice che adotti come parametro orientativo le tariffe minime contrattuali può procedere a una riduzione delle stesse in ragione delle modeste dimensioni dell'impresa, ben potendo darsi che la prestazione venga apprezzata diversamente in relazione alle esigenze e alle capacità economiche del datore di lavoro che le utilizza (Cass. 15 novembre 2001, n. 14211);

- ai fini del giudizio di adeguatezza della retribuzione, il Giudice può far riferimento al contratto collettivo di categoria o ad altro contratto che concerna prestazioni lavorative affini o analoghe (Cass. 5 luglio 2002, n. 9759).

La successione di contratti collettivi

Altro tema da affrontare è quello della successione dei contratti collettivi. Nella successione temporale tra contratti collettivi d'uguale livello, la giurisprudenza afferma che il contratto successivo può modificare, in peggio, per i lavoratori le clausole del precedente, in quanto il principio dell'immodificabilità in peggio, infatti, sancito dalla legge (art. 2077 c.c.) non può trovare applicazione ai rapporti tra i contratti collettivi, ma solo al rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale (Cass. 18 dicembre 1998, n. 12716). Nessun dubbio, quindi, sul fatto che il contratto successivo possa modificare anche in senso peggiorativo quello precedente; la condizione affinché questo avvenga, tuttavia, è che la parte che ha sottoscritto un contratto firmi anche la modifica peggiorativa. Se tale modifica non viene approvata, il soggetto che non ha sottoscritto potrebbe invocare a buon titolo l'inefficacia della modifica peggiorativa. Diverso, tuttavia, è il caso in cui il secondo contratto abbia natura migliorativa (come accade per quello dei metalmeccanici); in questa ipotesi, nessuno potrebbe vietare all'impresa di applicare condizioni di miglior favore ai propri dipendenti, anche a quelli iscritti alla Fiom. Peraltro, il raffronto circa la natura migliorativa delle disposizioni contrattuali (e la loro conseguente applicabilità, a

prescindere dai firmatari) va fatto clausola per clausola; questo raffronto a volte è facile, mentre in altre circostanze è più complesso, specie per le clausole normative.

Il recesso dal contratto collettivo

Qualora una parte firmataria decida di recedere da un contratto collettivo prima della sua scadenza, si verrebbe ad avere una situazione di inadempimento contrattuale. Nel caso in cui il contratto collettivo abbia una durata determinata, se alla scadenza del contratto non è ancora stato stipulato il contratto nuovo, si determina un vuoto normativo e il datore potrebbe pattuire condizioni individuali peggiorative rispetto al contratto scaduto. L'art. 2074 c.c. prevede il meccanismo dell'ultrattività del contratto collettivo scaduto, ma si riferisce al contratto collettivo corporativo e non è applicabile al contratto collettivo di diritto comune. In concreto i contratti collettivi di diritto comune contengono spesso, ma non sempre, clausole di ultrattività; il protocollo 23 luglio 1993 ha previsto l'indennità di vacanza contrattuale per disincentivare ritardi nel rinnovo, che comunque restano possibili (peraltro, *l'accordo interconfederale di aprile 2009 ha eliminato questo istituto, ma anche tale intesa è disconosciuta dalla Cgil, in quanto non l'ha firmata*). Nel caso dei metalmeccanici, Federmeccanica ha quindi esercitato un potere legittimo, che è quello di disdire un contratto, a partire dal momento della sua scadenza.

Conclusioni

In conclusione, la disdetta del contratto comunicata da parte di Federmeccanica non incide minimamente sul regime giuridico e normativo del personale impiegato nel settore, in quanto nel frattempo è stata data applicazione a un altro contratto, sostanzialmente migliorativo rispetto al precedente; la natura migliorativa (che tuttavia andrà verificata per ciascuna clausola) consente comunque di applicare il nuovo accordo. La disdetta ha l'esclusiva funzione di fissare, prima ancora che qualche pronuncia giurisdizionale ne affermi l'applicabilità, una data certa di scadenza del contratto dei metalmeccanici del 2008.

L'eventuale conflitto sull'applicabilità del vecchio contratto, tuttavia, non ha un esito scontato, considerato che il diritto sindacale vive di regole sostanzialmente pattizie che lasciano molto spazio all'interpretazione giurisprudenziale; certamente, se si arrivasse a considerare applicabili due contratti diversi presso le aziende del settore, crescerebbe in maniera esponenziale la confusione che già caratterizza il sistema delle relazioni industriali.