

Pacta (non) sunt servanda. A proposito delle recenti vicende sindacali del nostro paese.

Autore: Viceconte Massimo

In: Diritto del lavoro

È noto che nelle relazioni industriali del nostro paese, in specie nel settore metalmeccanico, è in atto un forte contrasto relativo alla questione dell'applicabilità del contratto collettivo.

Invero, nella vigenza del ccnl 20.1.2008, firmato dall'Organizzazione sindacale datoriale, Federmeccanica, e dalle tre più importanti OO.SS. di settore, FIM-UILM-FIOM, due delle predette firmatarie, FIM e UILM, ed anche la stessa Federazione datoriale - secondo taluni anche a seguito dell'entrata in vigore dell'accordo quadro interconfederale sulle relazioni industriali del nostro paese (Accordo 22-1-2009-Riforma degli assetti contrattuali) ed il conseguente accordo attuativo (Accordo 15-4-2009) - hanno disdettato il ccnl 2008 e stipulato un nuovo ccnl (Accr 15-10-2009).

Ne è derivata l'applicazione del nuovo accordo da parte dei datori di lavoro aderenti alla predetta Associazione datoriale e la disapplicazione del precedente ccnl non ancora scaduto.

A prescindere dai numerosi problemi circa la liceità dell'applicazione del nuovo contratto agli iscritti del sindacato non firmatario e ai non iscritti a nessun sindacato è stata posta la questione di

fondo della legittimità del comportamento di chi ha applicato le norme del nuovo contratto -in una colle norme tralaticie del vecchio contratto.

I Giudici chiamati a esprimersi sul problema ,per ora con procedimento sommario, ex art.28 L.300/70, hanno assunto posizioni diversificate (su questo punto rimandiamo al nostro articolo che uscirà sul n.4 / 2011 di LPO).

C'è chi ha ritenuto la semplice disapplicazione del ccnl 2008 comportamento antisindacale.

In particolare, per tutti, su ricorso dell'organizzazione sindacale di settore, FIOM, il Tribunale di Modena, con provvedimento 22 aprile 2001, accogliendo il ricorso del sindacato, ha così argomentato

<Nel caso in esame, le aziende convenute, venendo meno agli impegni assunti, per il tramite dell'associazione di categoria, con il ccnl 20.1.08, a partire da gennaio 2010 hanno disapplicato il contratto del 2008 nonostante fosse ancora vigente e hanno dato esclusiva applicazione, nei confronti di tutti i dipendenti, all' accordo di rinnovo del 15 .10.09. Ai lavoratori dipendenti delle aziende convenute, iscritti alla Fiom, sí applica da gennaio 2010 un contratto collettivo che la FIOM non ha sottoscritto e rispetto al quale ha manifestato netto dissenso, nonostante sia tuttora in vigore e sia vincolante il contratto 20.1.08 sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali, Fiom compresa.

Ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato e ai quali era applicato il ccnl 2008 si applica da gennaio 2010 l'Accordo del 2009 senza che gli stessi siano stati informati della contemporanea vigenza dei due ccnl e senza che abbiano potuto esprimere una adesione consapevole e libera al nuovo contratto.

Le società convenute non solo hanno, illegittimamente,

disapplicato il ccnl 20.1.2008, per applicare quello separato del 2009, ma hanno ignorato le sollecitazioni e le richieste della Fiom sulla perdurante vigenza del ccnl unitario, venendo meno, all'obbligo giuridico di buona fede, che deve presiedere e regolare i rapporti negoziali dalla fase delle trattative fino a quella esecutiva, e che assume una particolare consistenza ove la controparte sia, come nel caso di specie, il sindacato comparativamente più rappresentativo (circostanza non contestata nelle comparse di costituzione), a cui, in sintonia con l'art. 39 Cost., una sempre più ampia legislazione riconosce un ruolo assai significativo quale espressione dell'autonomia collettiva abilitata ad integrare la disciplina statale.

Con il comportamento come descritto, posto in essere in violazione di specifici obblighi giuridici, le società convenute hanno finito per negare la funzione stessa del sindacato ricorrente, il suo ruolo di agente contrattuale, la sua capacità di far applicare i contratti collettivi dal medesimo sottoscritti e vigenti, di tutelare in tal modo le posizioni dei lavoratori nei confronti delle parti datoriali.

Sostituendo il contratto separato del 2009 a quello unitario del 2008, le aziende convenute hanno ottenuto l'effetto di mettere illegittimamente la Fiom fuori dal novero degli agenti contrattuali.

In nome della coincidenza della parte normativa dei due contratti e della accettazione degli aumenti retributivi da parte dei lavoratori, le convenute hanno finito per aggirare il meccanismo della rappresentanza associativa. Tanto basta a far ritenere la condotta delle aziende convenute idonea e diretta a limitare ed impedire l'esercizio della libertà ed attività sindacale.>.

Il Tribunale di Tolmezzo, con provvedimento del 17 maggio 2011, respingendo invece il ricorso del sindacato, ancora più incisivamente ha trattato il tema della (non) vincolatività del contratto collettivo, in questi termini.

<Né, sotto altro profilo giuridico, una volta assoggettata alle regole del codice civile in materia di contratti la disciplina degli effetti derivanti dal contratto collettivo, pare poi corretto sostenere, per pervenire a diverse conclusioni, come debba comunque ritenersi "elementare regola di diritto comune quella per la quale, nei contratti sottoscritti da una pluralità di parti(qui, per l'appunto, il CCNL del 20.1.2008 - N.D.R.), la volontà di recedere dal contratto di alcune solo delle parti stipulanti, al di fuori delle ipotesi eventualmente previste dal contratto stesso, ovvero dalla legge, non possa incidere sul vincolo obbligatorio e sulla efficacia del contratto", essendo eventualmente consentito, a tale volontà separata, di operare solo per il tempo successivo al termine di validità dell'accordo collettivo in essere>

Fin qui, tutto bene, nella normale dialettica giudiziaria.

Il sindacato, implicitamente , invoca il principio dell'ordinamento giudiziario del nostro paese risalente nel tempo fino agli ordinamenti del diritto romano per cui

<pacta sunt servanda> ,ossia chi ha assunto un impegno contrattuale deve rispettarlo salvo essere in caso contrario ritenuto colpevole di inadempimento.

Queste sono le regole dei contratti giuridici , individuali e collettivi.

Sennonché si dimentica la stagione degli anni

'70 e '80 nella quale la medesima organizzazione

che oggi lamenta l'inadempimento della controparte

soleva ampiamente disattendere gli impegni assunti con il contratto collettivo,invero ,di fatto soprattutto attraverso la contrattazione decentrata (aziendale e territoriale), ma in linea di principio riferendosi anche alla contrattazione nazionale.

Si ricorderà il dibattito di allora sulla c.d. clausola di <tregua sindacale>.

<Dovere di pace sindacale Questo consiste in un impegno a non far ricorso alla azione diretta e a non organizzare agitazioni per conseguire la modificazione del contratto prima della sua scadenza e senza che si presenti una vicenda risolutiva dello stesso.Fino

al 1960 tale clausola molto raramente aveva trovato cittadinanza nei contratti collettivi; nel periodo successivo la linea di tendenza mutò. In genere, l'impegno veniva assunto dalle parti con riferimento all'intero contratto o, sovente, a talune clausole di questo. Così, ad esempio, il contratto per le aziende metalmeccaniche prevedeva, dopo il 1962, che le organizzazioni dei lavoratori si impegnassero a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare quanto aveva formato oggetto di accordo> (Giugni Diritto sindacale, ed. Cacucci,Bari,1981 - da cui son tratte,ove non diversamente indicato le citazioni successive) .

Ma, come noto, il clima dell'epoca era improntato allo spirito del '68.

La c.d. <pace sindacale> (implicita o esplicitata in una clausola espressa) veniva respinta.

Lo strumento cui si fece ricorso fu quello del <diritto costituzionale di sciopero>.

Di converso si tacciava i sostenitori della tesi contraria di avere "costituzionalizzato" il principio <pacta sunt servanda>(1)

<Parte della dottrina (NATOLI) ha avanzato dubbi circa la validità, alla luce dei principi costituzionali, di questa clausola. Essa, intatti, comporta l'assunzione di un obbligo di non esercizio di un diritto, quello di sciopero, che è protetto dalla garanzia costituzionale e che si configura, quindi, come diritto irrinunciabile. Questa tendenza ha ravvisato nella clausola di pace un atto di rinuncia nullo perché relativo ad un diritto soggettivo costituzionalmente garantito.>

Ma di diverso avviso erano, all'epoca, i "civilisti" .

<In dottrina si è sostenuto (SANTORO-PASSARELLI) che lo stesso, fatto della stipulazione del contratto collettivo determinerebbe, come effetto naturale, il porsi di tale dovere di pace . L'obbligo sarebbe implicito, essendo coesenziale al concetto di contratto la sua funzione di comporre il conflitto tra le parti contraenti per un certo periodo di tempo ed attraverso la vincolatività delle sue disposizioni (pacta sunt servanda)>

Il contratto unilateralmente vincolante

Si arrivava ad affermare che <ci si trova, quindi, di fronte ad un nuovo sistema contrattuale, che possiamo denominare di contrattazione

non vincolata. Può ben affermarsi che in tale nuovo contesto il contratto collettivo viene a mutare fisionomia. Esso attualmente non è più fondato sullo scambio tra concessioni dell'imprenditore e l'impegno dei sindacati di non compiere azioni di sciopero per un determinato periodo, ma impegna giuridicamente soltanto gli imprenditori, i quali sono tenuti ad applicarlo per tutto il tempo della sua durata.>, ma non impegnava ,secondo la dottrina dominante, le organizzazioni sindacali.

A tale posizione si obiettava.

<Parte della dottrina ritiene tuttavia inaccettabile siffatta concezione del contratto collettivo come contratto unilateralmente vincolante: (cioè impegnativo solo per il sindacato dei datori di lavoro ed i suoi associati). Essa sarebbe incompatibile con la struttura sinallagmatica, e conseguente corrispettività di impegni, postulata anche per il contratto collettivo dai principi generali operanti nell'ordinamento statale (MENGONI 1976; F. SANTORO-PASSARELLI 1971; RIVA SANSEVERINO

1971). Secondo questa dottrina, solo il verificarsi di un mutamento sostanziale della situazione di fatto libererebbe dunque il sindacato dei lavoratori - come del resto anche la controparte - dal dovere di rispettare il regolamento pattuito; ciò, peraltro, senza esenzione alcuna dalle regole del diritto comune, secondo cui la legittimità dei comportamenti assunti, invocando tale mutamento, è pur sempre suscettibile di contestazione giudiziale.> (v. Carinci e altri Diritto del lavoro 1 Il diritto sindacale UTET 2002).

Che dire, a questo punto:

<così s'osserva in me lo contrapasso>

Dante, Inferno ,canto XXVIII^, verso 142.

(1) "Che cosa fanno...i sostenitori del dovere implicito di pace? In sostanza, essi assumono il canone pacta sunt servanda non come regola da interpretare alla luce dell'intero ordinamento positivo, ma come massima di ragion pura, sottratta alle qualificazioni e ai limiti che altre norme - in particolare l'art.40 - possono apportarle. Chi asserisce che il diritto di sciopero può essere esercitato solo nell'arco e nel tempo che residuano all'applicazione del principio per cui i patti vanno osservati, e cioè a contratto scaduto o come reazione all'inadempimento degli imprenditori; chi scrive... che <fino a quando gli imprenditori rispettano il contratto, lo sciopero non è legittimo, non esiste diritto di sciopero>: chi fa questo sovrappone disinvoltamente un certo concetto di contratto, costruito sulla base del diritto comune, a un dato positivo - l'art.40 - che, per figurare nella fonte più alta dell'ordinamento, dovrebbe esso presiedere alla costruzione del concetto di contratto collettivo. Può darsi addirittura che gli aderenti alla teoria del dovere implicito ragionano come se nella Costituzione fosse scritto che ai lavoratori è attribuito il diritto di sciopero, ma che <il contratto ha forza di legge tra le parti>, secondo la formula dell'art. 1372 del Codice civile; in altri termini, essi costituzionalizzano arbitrariamente

il principio della santità dei patti e svuotano in corrispondenza il principio- questo, sì, sancito dalla Costituzione- per cui quel patto particolare che è il contratto collettivo può essere soggetto a modificazioni e/o integrazione prima della scadenza.”.(Giugni e Mancini Relazione Movimento sindacale e contrattazione collettiva in Potere sindacale e Ordinamento giuridico, a cura della Federazione lavoratori metalmeccanici ,Atti del Convegno di studi di diritto sindacale Bologna 10-11 luglio 1972,a cura della Federazione lavoratori metalmeccanici,ed De Donato.)

<https://www.diritto.it/pacta-non-sunt-servanda-a-proposito-delle-recenti-vicende-sindacali-del-nostro-paese/>