

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 25 febbraio 2021, n. 1

È indubbio che, per un giurista, il fascino più profondo delle relazioni industriali stia nella peculiare modalità di produzione del diritto che ad esse appartiene rispetto a quelle di matrice statutale e pubblicistica. Peculiarità che, al tempo stesso, è anche uno dei punti di maggiore incomunicabilità - o, comunque, di tensione - tra i difensori del metodo giuridico puro e quanti, pur senza voler rinnegare il metodo (quello che [Uberto Scarpelli](#) chiamava «il punto di vista interno a un dato ordinamento giuridico»), sono invece aperti a una lettura del materiale giuridico che emerge dalla azione della rappresentanza d'impresa e del lavoro in funzione della definizione condivisa di un ordine economico e sociale alla stregua di un vero e proprio ordinamento intersindacale che trova nella determinazione del valore economico di scambio del lavoro e della regolazione delle logiche di potere ad esso sottostanti uno dei suoi punti più qualificanti ben oltre la disciplina per via contrattuale dei singoli rapporti di lavoro.

Non è pertanto mai facile, neppure nelle aule di un corso di dottorato, analizzare e discutere il copioso materiale giuridico proveniente dai «sistemi» di relazioni industriali (al plurale perché a nostro avviso tanti sono, questi sistemi, quanti sono i «mercati del lavoro» organizzati e disciplinati, in termini giuridici e istituzionali, dai diversi contratti collettivi nazionali di categoria). Restano ancora oggi del tutto valide le considerazioni formulate trent'anni da [Gino Giugni](#) nella preziosa intervista raccolta da Pietro Ichino per la *Rivista italiana di diritto del lavoro* (1992, I, qui p. 431): **«utilizzando come materiale di studio e di ricerca i contratti collettivi, mi accorsi che lì dentro c'era una ricchezza istituzionale straordinaria, allora per lo più ignorata nelle aule universitarie e nei tomi giuridici».**

Accade così che analizzando, in chiave didattica e casistica, uno dei più importanti contratti collettivi del nostro Paese, quello del settore della metalmeccanica, anche gli studenti di un corso di

dottorato facciamo fatica a **inquadrare esattamente il significato - e il relativo valore giuridico - della espressione «ipotesi di accordo»** che designa, in termini formali, l'intesa raggiunta lo scorso 5 febbraio tra Federmeccanica-Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

Stiamo parlando di un accordo giuridico o di un mero impegno politico di natura intersindacale? E cosa comporta poi la dichiarazione di intenti posta a margine della ipotesi di rinnovo in cui una delle parti contraenti - in questo caso Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil - subordina la validità della intesa a una successiva consultazione certificata dei lavoratori e delle lavoratrici indetta dal sindacato a cui farà seguito, in caso di esito positivo, una formale sottoscrizione della ipotesi di accordo? **Siamo ancora nei limiti della mera dichiarazione politica o è invece una manifestazione rilevante ai fini della determinazione della volontà contrattuale?** E se così fosse come interpretare l'azione del sindacato nella difesa dell'interesse collettivo dei lavoratori del settore? In altri termini: **il contratto collettivo è espressione di autonomia normativa o di una autonomia dispositiva diretta dell'interesse collettivo che prescinde, giuridicamente parlando, dalla volontà dei singoli lavoratori?**

La previsione contrattuale, sui punti sopra menzionati, è solo apparentemente chiara. Federmeccanica-Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, nel ricordare che «il CCNL 26 novembre 2016 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla stipula del presente accordo», dispongono infatti che, **«salve le decorrenze previste per singoli istituti», «il presente accordo decorre dalla data di stipula e avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2024».** Con il che si ripropongono tutti gli interrogativi sopra avanzati. L'intesa è cioè giuridicamente valida a far data dal 5 febbraio 2021 e, tuttavia, il sindacato si è unilateralmente impegnato a consultare al proprio interno la base dei lavoratori? Oppure possiamo dire che, giuridicamente, l'intesa è sottoposta a una clausola sospensiva espressa, di verifica del consenso dei lavoratori, ancorché rubricata nel testo del rinnovo del contratto a titolo di mera dichiarazione unilaterale del sindacato? E in questa ultima ipotesi quale è il ruolo della volontà dei lavoratori e soprattutto di quali lavoratori? Unicamente gli iscritti alle associazioni stipulanti, in virtù di un vincolo di rappresentanza volontaria, o tutti i lavoratori del settore come se, di fatto, esistesse ancora un regime di rappresentanza legale? Più a fondo del problema: **quali le conseguenze giuridiche, accanto a quelle più evidenti in termini politici, di un dissenso da parte della maggioranza dei lavoratori rispetto alla ipotesi di rinnovo?**

L'assenza di un numero significativo di precedenti giurisprudenziali e di interventi della dottrina lascia invero intendere che l'ordinamento intersindacale abbia maturato al suo interno i giusti anticorpi per evitare l'insorgenza dei problemi che abbiamo posto e che tuttavia non hanno il mero valore teorico del caso di scuola. Ricordiamo, a titolo di esempio, il caso del [CCNL per i dipendenti del settore assicurativo sottoscritto tra Sna, UnaPass e Fiba-Cisl, Fisac-Cgil e Uilca-Uil](#) che ha dato luogo a una rilevante controversia a seguito della mancata approvazione da parte del comitato centrale di Sna della ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL del 4 febbraio 2011 al punto da non ratificare la sottoscrizione del contratto collettivo (sulla vicenda vedi il contributo di Giovanni Pigliararmi, [La rappresentatività tra libertà sindacale e categoria merceologica](#), in *Bollettino ADAPT* del 7 ottobre 2019) così «ingenerando» – come ha avuto modo di sottolineare il [Tribunale di Genova](#) con sentenza del 1^o febbraio 2019, n. 1064 – «una discrezionalità di comportamento in capo alle aziende di settore circa l'applicazione o meno del rinnovo: infatti, la mancata ratifica del CCNL ha portato le aziende dello stesso settore a tenere comportamenti diversi da caso a caso, e ciò è avvenuto da parte sia di appartenenti al sindacato che di non appartenenti, che hanno applicato o non applicato il contratto del 2011. Ciò ha avuto ricadute sui dipendenti che, pur appartenendo allo stesso settore, hanno ricevuto trattamenti differenziati a seconda delle determinazioni assunte dai rispettivi datori di lavoro in ordine all'applicazione del CCNL del 2011 ovvero di quello già scaduto».

Sul punto occorre allora per prima cosa ricordare che, come la Corte di Cassazione ha più volte avuto modo di affermare, nella prassi sindacale «**le cosiddette “ipotesi di accordo” possono non rappresentare la mera documentazione dello stato finale raggiunto dalle trattative, ma costituire espressione di un'effettiva volontà contrattuale**, trovando giustificazione, in tale caso, l'adozione del termine “ipotesi” nel fatto che viene fatta salva una fase di ratifica della conclusa stipulazione negoziale, soprattutto nell'interesse della parte che rappresenta i lavoratori. **Spetta al giudice del merito accertare quale natura possa in concreto attribuirsi ad una “ipotesi di accordo”, sulla base della volontà delle parti, che può anche essere implicita e desumibile da prassi** – aziendali, settoriali ed eventualmente anche nazionali – sufficientemente concludenti» (così [Cass. 10 luglio 2018, n. 18154](#) che a sua volta richiama [Cass. 6 aprile 2004, n. 7115](#) e [Cass. 19 giugno 2004, n. 11464](#)). E del resto, «qualora l'intesa raggiunta abbia ad oggetto un vero e proprio regolamento definitivo (...), non è configurabile un impegno con funzione preparatoria (...) se si è già formata la volontà attuale» ([Cass. 7 aprile 2004, n. 6871](#)). Pronunciamenti di segno contrario si riferiscono, del resto, a ipotesi di accordi collettivi in cui

ancora mancava una precisa volontà delle parti nel senso di ritenere definita l'intesa negoziale limitandosi a le parti a tracciare una semplice puntuazione o, piuttosto, un contratto preliminare o atti meramente preparatori adottati in vista di una successiva stipulazione (così Cass. 12 agosto 1986, n. 5034 e Cass. 17 ottobre 1992, n. 11429).

Vero anche che il ricorso alla espressione «ipotesi di accordo» non è un dato irrilevante, sebbene non esista un istituto analogo nella contrattazione di diritto comune, posto che comunque è indicativo di una volontà delle parti (così E. Gragnoli, *La nozione di «ipotesi di accordo» e la volontà degli stipulanti*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2005, p. 520) che tuttavia, nel sistema di relazioni industriali, può pacificamente assumere una mera rilevanza politica senza privare di effetti il testo contrattuale ancorché designato con il termine «ipotesi». Il punto, dunque, resta quello di una classica questione di interpretazione della volontà delle parti contrattuali da rivolgere ai sensi degli articoli 1362 e ss. (cfr. Cass. 22 agosto 1997, n. 7857, sempre in tema di puntuazione degli elementi qualificanti di una intesa contrattuale e la classica monografia di E. Gragnoli, *Profili di interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, 2000) ma anche avendo riferimento alla prassi del sistema di relazioni industriali di riferimento. Si può dunque quantomeno dubitare della perentoria affermazione secondo cui le ipotesi contrattuali **«non hanno di per sé valore vincolante, ma conseguono tale effetto solo nel momento della stesura formale del testo conclusivo»** (così L. Galantino, *Diritto sindacale*, Giappichelli Editore, Torino, 2005, qui p. 160).

Quel che è certo è che anche l'ipotesi di accordo può dunque ben considerarsi un atto giuridico completo e perfezionato rispetto al quale la clausola della ratifica assumerebbe, caso per caso, il ruolo di un mero impegno politico privo di valenza giuridica o anche la veste di **condizione implicita apposta dagli stipulanti a un regolamento negoziale perfetto** (vedi la ricostruzione proposta da N. Ghirardi, *Sulla controversa natura delle ipotesi di accordo sindacali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, II, 2005, p. 73). Ratifica che, secondo la Cassazione, è destinata «in genere ad avere efficacia retroattiva», operando a tutti gli effetti come una condizione sospensiva del contratto ai sensi dell'art 1360 del Codice Civile per il quale **gli effetti dell'avveramento della condizione retroagiscono al tempo in cui è stato concluso il contratto** (Cass. 19 giugno 2004, n. 11464).

Ora, non è certo questa la sede per tentare di ricostruire in via interpretativa la comune intenzione

espressa da Federmeccanica-Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil con la firma della ipotesi di rinnovo dello scorso 5 febbraio. È sufficiente rilevare, ai fini del presente ragionamento, come la sola ricostruzione civilistica della fattispecie «contratto collettivo» non sia di per sé risolutiva per la ricerca della soluzione a un problema che è sì giuridico, ma di quel particolare diritto che nasce dai sistemi di relazioni industriali, e **come sia la stessa magistratura, nelle pronunce sopra richiamate che rinviano alla prassi delle relazioni in aziendali e settoriali o interconfederali, a assolvere con autorevolezza e buon senso quel ruolo di canale di comunicazione tra ordinamento giuridico statale e ordinamento giuridico intersindacale che non può dunque dirsi sia rimasto confinato alla elaborazione teorica della dottrina** (secondo il noto insegnamento di Gino Giugni che ancora oggi mostra la sua forza interpretativa del fenomeno della contrattazione collettiva).

In questa prospettiva non si può allora non ricordare, in conclusione del nostro breve ragionamento, quell'orientamento giurisprudenziale che non riscontra alcun impedimento per le parti negoziali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, alla possibilità giuridica di disattendere l'eventuale esito negativo della consultazione dei lavoratori posto che il dissenso rileverebbe unicamente sotto il profilo della responsabilità "politica" della associazione sindacale stipulante: «il rigetto dell'ipotesi sottoposta al giudizio dei lavoratori assume un semplice rilievo volitivo ed indicativo per le successive determinazioni del sindacato» (così Pretura di Livorno 10 novembre 1989. In dottrina: M. Mariani, *Sulla successione nel tempo di contratti collettivi*, in Riv. It. Dir. Lav., II, 1990, pp. 548 ss.). E questo perché, come sostenuto da tempo dai Maestri del diritto del lavoro (Scognamiglio, Persiani) **esiste una diversità intrinseca tra l'interesse collettivo, del quale è portatore il sindacato come agente contrattuale, e quello individuale dei singoli lavoratori** (per la ricostruzione del dibattito, che è risalente nel tempo, vedi la penetrante analisi di P. Ichino, *Funzione ed efficacia del contratto collettivo nell'attuale sistema delle relazioni sindacali e dell'ordinamento statale*, in Riv. Giur. Lav. Prev. Soc., 1975, I, p. 457 e ss.).

Ed in effetti la posizione più convincente, perché rispettosa delle reali dinamiche giuridiche che si maturano nell'ordinamento intersindacale, è che **la titolarità del diritto a negoziare e ratificare l'intesa collettiva spetta solo alla rappresentanza sindacale e pertanto la consultazione dei lavoratori, utilizzata anche in occasione del rinnovo dei metalmeccanici, deve leggersi per quello che è: non solo e non tanto una questione giuridica di tipo formale, ma di regola una scelta politica con la quale le parti sociali,**

precipuamente le organizzazioni sindacali, mirando a una legittimazione della base, al di là del (di per sé sufficiente) potere negoziale di gestione dell'interesse collettivo (ulteriore e distinto da quello individuale) che trova fondamento nell'articolo 39 della Costituzione.

Giorgio Impellizzieri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

@giorgioimpe

Michele Tiraboschi

Ordinario di diritto del lavoro

Università di Modena e Reggio Emilia

@MicheTiraboschi