

La Fiom e l'accordo del 10 gennaio 2014

di Francesco Liso
03 marzo 2014

Appena sottoscritto il protocollo interconfederale del maggio 2013 la Fiom espresse vivo apprezzamento per i suoi contenuti. L'apprezzamento era tanto convinto che si chiedeva che esso trovasse piena applicazione a partire dal settore metalmeccanico, per concludere definitivamente la pratica degli accordi separati.

Decisamente diverso, invece, è stato l'atteggiamento della Fiom di fronte all'accordo del 10 gennaio di quest'anno. Essa è giunta addirittura a contestarne la validità per violazione delle norme dello statuto della Confederazione che imporrebbero una previa consultazione dei lavoratori. Le ragioni del dissenso, che sconsiglierebbero una diversità dell'accordo di gennaio rispetto al protocollo del 2013, sono riassunte nella seguente dichiarazione (riportata nel sito de Il Fatto Quotidiano 13.1.2014): «Il nuovo accordo prevede sanzioni verso le organizzazioni sindacali o i lavoratori eletti, introduce l'arbitrato interconfederale in sostituzione dell'autonomia delle singole categorie e compaiono elementi che configurano una concezione proprietaria dei diritti sindacali, di fatto limitano le libertà sindacali anche in contrasto con la recente sentenza della Corte costituzionale sulla Fiat».

Poiché quell'accordo sembrava presentarsi come strumento esclusivamente finalizzato a dare concretizzazione a quanto già convenuto nel protocollo del 2013 - che, come è noto, conteneva importanti enunciazioni che avevano prevalente valore programmatico e, quindi, necessitavano ulteriori sviluppi - sorge la curiosità di valutare la reale consistenza delle ragioni del dissenso che sembrano sostanzialmente far leva su due punti: quello dei meccanismi sanzionatori e quello dei diritti sindacali in azienda.

Vediamo il primo punto. A ben vedere, nell'accordo di maggio 2013 il principio della sanzionabilità degli inadempimenti era già chiaramente affermato; tuttavia si prevedeva che le sanzioni venissero disciplinate dal ccnl. Orbene l'accordo di gennaio cosa fa? Da un lato sviluppa questa previsione, statuendo che i contratti nazionali dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa; dall'altro lato, e qui si può dire che c'è una novità, introduce una disciplina volta a garantire un'operatività immediata a quel principio (si prevede la possibilità di ricorso ad un collegio arbitrale da svolgersi a livello confederale contro comportamenti non conformi agli accordi e si prevede che il collegio possa disporre misure che si applicano nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli).

Si tratta di una disciplina che ha carattere transitorio, essendo destinata a venire meno nel momento in cui i contratti nazionali abbiano definito la materia contemplata nella parte quarta dell'accordo (contenente disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento).

Qui le parti hanno fatto una scelta analoga a quella compiuta nel momento in cui (accordo del 2011, riprodotto in quello di gennaio di quest'anno) si era deciso di affermare la derogabilità del contratto nazionale ad opera di quello aziendale (o, se si vuole, ma la sostanza non cambia, la modificabilità del contratto nazionale per assicurare al contratto aziendale la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi). Anche in questo caso le confederazioni avevano deciso di rimettere alle categorie il compito di dettare la relativa disciplina, ma avevano comunque avvertito la necessità di provvedere ad assicurare un'operatività immediata a quel principio in via transitoria.

Fatti salvi eventuali, ma del tutto improbabili, problemi di competenza delle Confederazioni a disciplinare simili profili (si tratta di problemi che vanno risolti alla luce degli statuti di quelle organizzazioni), si può rilevare che quella adottata in questi casi è una tecnica del tutto coerente con la serie degli impegni presi. Per quel che riguarda il contenuto, si può convenire con chi (Corazza, in corso di pubblicazione su DRI) osserva che la previsione dell'arbitrato costituisce una novità, almeno per la Cgil, che non è stata firmataria dell'A.I. del 16 aprile 2009, nel quale l'istituto era contemplato relativamente al secondo livello di contrattazione. Non si può negare, tuttavia, che essa risulta del tutto coerente con la filosofia di un sistema di rapporti collettivi più evoluto che le parti sono impegnate a costruire, nella consapevolezza che occorre un edificio dalle fondamenta solide, capace di reggere alle forti turbolenze della fase attuale: un sistema regolato, inclusivo, ispirato al principio maggioritario e governato, cioè capace di autoamministrarsi. In buona sostanza, dubito si possa sostenere che queste scelte implicino un'alterazione dell'intesa raggiunta lo scorso anno e rappresentino una novità tale da giustificare di per sé un giudizio nettamente diverso rispetto a quello dato sul protocollo del 2013

Va considerato, allora, che, se la Fiom ha deciso di contestare questa scelta, lo ha fatto perché, in verità, considera in termini decisamente negativi uno degli assi portanti del nuovo sistema, quello dell'impegno (già formalmente assunto nel protocollo del 2013) a non promuovere iniziative di contrasto degli accordi definiti secondo il metodo maggioritario. Si tratta di un impegno di pace, del tutto coerente con l'obiettivo del nuovo corso, chiaramente esplicitato nelle premesse dell'accordo del giugno 2011, dove si afferma - in particolare - che "è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità e il rispetto delle regole stabilite". Evidentemente questo principio non è in sintonia con la cultura conflittuale ed antagonista che nutre la politica di quella organizzazione, almeno quando essa si esprime a livelli visibili sullo scenario nazionale (dato che ben altra risulta la pratica spesso seguita a livello delle realtà aziendali).

Veniamo ora al secondo punto, quello relativo ai diritti sindacali in azienda. Qui ci troviamo di fronte ad una vera novità. Le parti hanno voluto fornire risposta ad un problema che si è posto successivamente alla stesura del protocollo del 2013, in conseguenza della sentenza della Corte costituzionale che ha introdotto una modifica nell'articolo 19 dello statuto dei lavoratori, prevedendo che il diritto alla costituzione della rappresentanza in azienda spetta anche al sindacato che non abbia sottoscritto il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, ma abbia comunque partecipato alla relativa trattativa. Orbene, le parti hanno voluto fornire una definizione del concetto di "partecipazione alla trattativa".

Si tratta, a mio avviso, di un intervento inappropriato e carico di una certa ambiguità.

Inappropriato, perché l'intervento sembra privo di contenuto sul piano tecnico e quindi inutile, dal momento che certamente non rientra nella competenza delle parti sociali specificare - seppure sul piano dell'interpretazione - il contenuto della legge. In altri termini, al contratto collettivo - seppure di livello interconfederale - non è data la possibilità di negare o condizionare il diritto alla costituzione della rsa che un'organizzazione sindacale possa vantare sulla base della legge e pertanto un datore di lavoro non potrebbe eventualmente negare il diritto dell'organizzazione sindacale avvalendosi di quanto scritto nell'accordo interconfederale.

L'intervento delle parti sociali in questa materia presenta anche una certa dose di ambiguità. Le parti hanno voluto fare questo intervento per dare completezza al sistema, mettendolo in sintonia con la novità della sentenza della Corte costituzionale? Oppure hanno voluto perseguire finalità regolative, per così dire, di contenimento?

Fermo restando che, come si è detto prima, compete solo al potere giudiziario definire la fattispecie costitutiva del diritto alla rsa nel caso di controversia, devo dire che la mia sensazione è che sia più vicina al vero la risposta positiva al secondo interrogativo. Lo affermo perché parto dal presupposto che quanto convenuto nel protocollo del 2013 già consentisse di far considerare ragionevolmente titolare del diritto alla rsa il sindacato dissenziente, ma aderente al nuovo sistema. Infatti, contemplando il diritto di ogni sindacato con seguito almeno pari al 5% ad essere ammesso alla trattativa e prevedendo che il ccnl maggioritario si applichi non solo nei confronti di tutti i lavoratori, ma anche di tutte le organizzazioni sindacali aventi diritto alla trattativa, questo sistema consentiva di considerare parte in senso sostanziale del contratto collettivo maggioritario, e quindi titolare del diritto alla rsa, anche il sindacato eventualmente non firmatario perché dissenziente. Quel sistema era comunque in grado di corrispondere in pieno anche alla filosofia che regge la sopravvenuta sentenza della Corte costituzionale: cos'altro rappresenta la soglia del 5% ed il riconoscimento del diritto alla trattativa se non la certificazione di quella rappresentatività alla quale la Corte ricollega, nella sostanza, il diritto alla rsa? Sorge allora legittima la domanda sul perché dell'intervento, peraltro rafforzata da alcuni interrogativi che pone la stessa formula utilizzata dalle parti la quale - probabilmente al di là della loro intenzione - sembra avere il sapore di una misura concepita per penalizzare il sindacato che non agisca in una logica unitaria.

L'elemento della partecipazione alla trattativa viene scomposto in due elementi. Per vantare il diritto alla rsa l'organizzazione sindacale, oltre a dover vantare un seguito almeno pari al 5%, deve: a) aver contribuito alla definizione della piattaforma, b) aver fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo.

Orbene, il primo elemento potrebbe destare perplessità perché viene utilizzato al singolare il termine "piattaforma" (laddove lo stesso accordo contempla invece la possibilità che vengano presentate più piattaforme) e viene utilizzato il verbo "contribuire", che sembra implicare il riferimento ad una piattaforma frutto della convergenza di più organizzazioni. Infatti, potrebbe prestarsi ad essere letto come riserva del diritto alla rsa alle sole organizzazioni che hanno presentato la piattaforma sulla quale si inizia la trattativa e in ogni caso come penalizzante per chi abbia deciso di presentare una propria piattaforma, in piena autonomia, senza il concorso delle altre organizzazioni.

Il secondo elemento (la partecipazione alla delegazione trattante) si presterebbe ad essere letto come necessità che il soggetto dissenziente non platealizzi il proprio dissenso rifiutando di partecipare alla

delegazione trattante ovvero abbandonandola nel corso delle trattative.

E' difficile sfuggire alla sensazione che le parti, attraverso quella clausola, abbiano voluto cogliere l'occasione offerta dalla sentenza della Corte costituzionale, per perseguire finalità "educative" nei confronti del sindacato dissidente, ispirate alla promozione del metodo unitario. Per dirla in termini espliciti, si potrebbe pensare ad un ammonimento rivolto alla Fiom in vista dei prossimi rinnovi. Nello stesso momento le parti sembrano fornire avallo politico ad un sistema - come quello dell'articolo 19 modificato dalla predetta sentenza - che pone non pochi problemi (qui non è possibile affrontarli) e che il legislatore, a mio avviso, dovrebbe trovare il coraggio di modificare prevedendo che il diritto alla rsa venga riconosciuto all'organizzazione sindacale esclusivamente in base alla sua rappresentatività come definita dalla stessa Corte costituzionale, cioè in base alla consistenza del seguito che essa possa vantare tra i lavoratori.