

BLOG

Dal sindacato unico agli unici tre

di **Riccardo Girotto**

Il diritto sindacale italiano visse un'epoca particolare, conosciuta come "corporativismo". In questo periodo i contratti collettivi acquisirono il potere di vere e proprie leggi:

- vigeva un unico contratto collettivo per ogni settore;
- l'efficacia di ogni contratto collettivo si estendeva trasversalmente a tutti i datori e tutti i lavoratori del settore, senza possibile diversa opzione;
- ogni contratto collettivo risultava inderogabile *in pejus*, generando, altresì, una sostituzione automatica delle clausole in perdita inserite nei contratti individuali.

A corollario di questo diritto sindacale certo, ma estremamente vincolato, venne sviluppato il Titolo I, Libro V, cod. civ., focalizzato nel colmare i limitati spazi interpretativi che venivano a crearsi nelle operazioni di applicazione contrattuale. Il diritto sindacale mirava, però, un obiettivo più alto, chiamato libertà, che prontamente venne recepito dalla Carta Costituzionale. L'articolo 39, Costituzione, propose una travolgente inversione di tendenza: poco apprezzata, poco conveniente, spesso poco nota a soggetti distratti (e qui si allunga il naso).

Però la libertà, tanto più se distante dalle regole del riconoscimento, produce una sensazione di piacere e stimolò la più spinta e variegata produzione contrattuale. Vennero pian piano superati i concetti di settore e categoria, l'area merceologica venne individuata solo dal diritto civile in sede di confezionamento contrattuale.

Il problema è che "liberi tutti" non vuole dire "liberi alcuni", vuol dire "liberi proprio tutti", con pieno diritto per chiunque, simpatico o meno, di formare sigle sindacali e creare contratti successivamente applicati dalle aziende. Reso per gran parte inapplicabile il chiaro Titolo I, Libro V, cod. civ., giurisprudenza, dottrina e Legislatore si interrogarono più volte per capire come controllare tutto questo, talvolta scivolando in sviste di rilievo costituzionale.

La sfida dei nostri giorni, però, spinge verso una verifica dei diritti regolati dal Ccnl, verso la definizione di standard minimi che tornino a guidare l'applicazione contrattuale tramite forzature legislative e sistemi di controllo amministrativo dall'interpretazione rigida. Viene utilizzato come deterrente il recupero delle agevolazioni in caso di mancata applicazione di precisi Ccnl, azione introdotta a sorpresa e tutt'ora cavalcata.

Da settembre 2019 la triplice alleanza sindacale può vantare la stipula di una convenzione diretta con l'INL, convenzione dalla quale risultano escluse tutte le diverse sigle, tesa a unire i soggetti che regolano e quelli che controllano, verso un obiettivo oramai non più celato.

Personalmente, sono stato investito dalla grande curiosità di capire quali sanzioni affliggeranno il datore di lavoro disobbediente alla logica della convenzione che impone la comunicazione delle deleghe all'Inps, stante che tutta la procedura parte da lì.

Allo stesso modo, attendo di capire i sistemi di penalizzazione e controllo degli errori nell'invio dei dati. In caso di perseveranza nella sottoscrizione congiunta dei Ccnl da parte della triplice il problema non sussiste; residua, quindi, il caso di sottoscrizione di contratti separati, ma ogni sigla se ne guarderà bene dopo che i trascorsi recenti sono serviti da buona lezione. Insomma, il valore giuridico di questi dati rischia di perdersi, mentre il valore pratico è fondamentale e deriva dall'abilitazione dei contratti come unici applicabili.

Certo, potranno comunicarsi anche deleghe a sindacati non firmatari della convenzione: sia chiaro, diciamo che è come se a inizio campionato 3 squadre decidessero le regole da applicare a tutte le altre squadre iscritte, con tanto di avallo da parte dell'ente verificatore. Se vuoi partecipare sai che le regole sono queste e l'INL le ha ben sottoscritte.

Ancora pochi passi e poi torneremo a un diritto sindacale certo e non più transitorio, con contratti collettivi dall'efficacia molto vicina a quella di Legge:

- vigenza di un unico contratto collettivo per ogni settore;
- efficacia di ogni contratto collettivo verso tutti i datori e tutti i lavoratori del settore, senza possibile diversa opzione;
- ogni contratto collettivo inderogabile *in pejus*, tale da generare una sostituzione automatica delle clausole in perdita inserite nei contratti individuali.

Potete confrontarlo con il periodo corporativo se volete, il tutto fino a un chiaro intervento costituzionale. Anzi no, quello stavolta c'è già.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

OneDay Master

FONTI DEL DIRITTO SINDACALE E CCNL

[Scopri le sedi in programmazione >](#)