Gli effetti dell'intesa

Scatto in avanti per la certificazione della rappresentanza

di **Giampiero Falasca**

L'intesa Confindustria-sindacati sulle relazioni industriali riporta al centro dell'attenzione il tema della misurazione e della certificazione della rappresentanza sindacale, già regolato dal Testo unico del 10 gennaio 2014.

L'accordo individua con precisione quali sono gli obiettivi che si intendono perseguire mediante l'introduzione di un efficace sistema di misurazione: il rafforzamento dell'efficacia dei contratti collettivi e il contrasto al dumping contrattuale.

Per quanto riguarda il primo aspetto – l'efficacia dei contratti collettivi – esiste un problema che rende complicato qualsiasi intervento: la mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione (che prevede una procedura di "registrazione" dei soggetti stipulanti, impedisce di dare forza erga omnes a contratti collettivi). E inoltre, secondo la Corte costituzionale, non è possibile nemmeno introdurre per via legislativa soluzioni che diano efficacia erga omnes ai contratti collettivi sottoscritti sulla base di meccanismi differenti da quello costituzionale.

Questo vuol dire che nessuna legge può dare efficacia generalizzata a un contratto collettivo che sia stipulato

riegato di contratti collettivi, sottoscritti da organizzazioni prive di reale rappresentatività, che hanno come scopo quello di dare copertura formale a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale". Questi accordi alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano i lavoratori e incentivano l'adozione di prassi illecite.

Tali prassi, oggi, non possono essere efficacemente contrastate – neppure in sede ispettiva – in quanto non esistono sistemi oggettivi per accertare la mancanza di rappresentatività di questo o quel contratto; esistono alcuni indici presuntivi, ma faticano a resistere in sede giudiziale.

SOLUZIONE PROVVISORIA
Finora l'estensione indiretta della validità degli accordi è stata basata sul concetto di contratto comparativamente più rappresentativo

IN AULA
Non esistono indici presuntivi della rappresentatività che superino senza incertezze il vaglio giurisprudenziale

con forme diverse da quanto prevede l'articolo 39 (forme, come detto, rimaste lettera morta).

Pur con questo vincolo, si possono trovare dei meccanismi che consentano di vincolare i datori di lavoro all'applicazione di alcune parti del contratto collettivo (per esempio le norme collettive che fissano il trattamento retributivo).

Questi meccanismi di estensione indiretta dell'efficacia degli accordi collettivi si fondano sull'individuazione del contratto "comparativamente più rappresentativo": concetto che può avere concretezza solo se esiste un oggettivo meccanismo di certificazione della rappresentanza, cioè proprio quel sistema che l'accordo mira a costruire.

Le parti richiedono, infatti, il sostegno del legislatore e delle istituzioni pubbliche per trovare meccanismi capaci di rendere universale ed effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti), e prevedono una novità importante: la necessità di misurare la rappresentanza non solo delle organizzazioni sindacali, ma anche della parte datoriale.

La misurazione della rappresentanza, come accennato, serve anche a contrastare la proliferazione di contratti collettivi stipulati da soggetti privi di una rappresentanza reale.

Esiste un mondo molto va-

Un sistema efficace di misurazione della rappresentanza consentirebbe di individuare con precisione quali sono i contratti siglati da soggetti titolari di un reale "peso" negoziale e quali sono, invece, gli accordi firmati da organizzazioni fittizie, costruite al solo scopo di aggirare i minimi retributivi.

Questo percorso, secondo l'intesa, dovrà trovare un supporto importante nel Cnel, cui le parti affidano il compito di operare una ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria e dei soggetti firmatari degli accordi.

L'indagine del Cnel, nelle intenzioni delle parti, dovrà servire per proporre al legislatore regole che assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti e impediscano a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.

L'accordo ricorda, infine, che un obiettivo comune delle parti è quello di semplificare e rendere certi i processi negoziali.

In tale ottica, viene richiamata l'esigenza di dare piena attuazione al Testo unico sulla rappresentanza nella parte in cui fissa principi per la prevenzione dei conflitti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA