

LA VOCE della UILCA

APPROFONDIMENTI

NEWSLETTER



SPAZIO APERTO

*per la libertà di pensiero
puoi scrivere i tuoi punti di
vista, opinioni, idee, domande.*

Saranno pubblicati unitamente ad una eventuale risposta della redazione.
Scrivi la tua mail-lettera a:
spazioaperto@uilcaubanca.it



SUL SITO UILCA GRUPPO UBI BANCA Viene chiesto un distinguo fra iscritti e non

Sono parecchie le osservazioni che ritengono si debba riflettere sull'opportunità di operare una distinzione fra coloro che sostengono il sindacato e chi semplicemente partecipa ai risultati



OPINIONE DI UN LETTORE che ha scritto una mail-lettera a SPAZIO APERTO

Ho avuto modo di leggere che è possibile scrivervi per esprimere il proprio pensiero. In questo caso, oltre a dirvi la mia opinione desidererei ricevere anche una vostra considerazione, relativamente alla questione dei dipendenti non iscritti al sindacato.

La mia osservazione che vorrei sottoporvi è la seguente: io sono iscritto al sindacato dal 2000, anno in cui sono stato assunto, e da allora sono stato sempre iscritto. Sono praticamente più di dieci anni che tutti i mesi pago la tessera per dare forza alla rappresentanza dei lavoratori. Adesso però vorrei dirvi che non mi sembra equo e rispettoso che ci siano dei lavoratori che pagano per riuscire a far sì che le organizzazioni sindacali possano confrontarsi con la controparte per farci ottenere le condizioni migliori

(economiche, lavorative, ecc.), e altri che fruttano tutto questo gratis.

Non mi sembra corretto, per esempio, che i 750 euro che siete riusciti a farci ottenere per il Premio li abbiano percepiti anche coloro che non hanno partecipato alle assemblee, non avrebbero aderito all'eventuale sciopero che avevate annunciato (per farsi lustro di fronte all'azienda) e non pagano nessun prezzo per il servizio che voi date. Perché devono ottenere gratis quello che noi paghiamo? E se ragionassimo tutti così cosa accadrebbe? Ritengo sia opportuno che iniziate a riflettere sul fatto di fare una distinzione fra chi vi sostiene e chi vi sfrutta e ci sfrutta (perché quelli che non pagano, ma prendono, pesano sulle nostre spalle).

Giuseppe



Dott. Pietro Nocera
Responsabile comunicazione e
Segreteria di coordinamento
UILCA Gruppo UBI > Banca

Ti ringrazio per aver voluto affrontare un argomento non facile.

Ti posso anche dire, tra l'altro, che non sei l'unico ad aver formulato questo pensiero. Alcuni lo hanno espresso scrivendoci, altri ce lo riferiscono verbalmente. In effetti, il tema dell'efficacia generale o *erga omnes* dei contratti è molto dibattuto e suscita sempre parecchio interesse ma anche grande divisione.

Normalmente, la regola canonica di ogni contratto prevede che esso espliciti i propri effetti soltanto tra i soggetti stipulanti, ovvero nei confronti di terzi (nel nostro caso i lavoratori e i datori di lavoro mandanti) che abbiano conferito una esplicita delega a coloro che stipulano il contratto (nella fattispecie le OO.SS. dei lavoratori e le associazioni imprenditoriali mandatarie), le quali – a loro volta – possono impegnare i terzi proprio perché dotate del potere di rappresentanza che implica altresì il potere di vincolo.

Appare evidente che questo assetto – ineccepibile sul piano dell'argomentazione giuridica e coerente con l'applicazione

dei principi civilistici del diritto dei contratti – trova difficoltà ad essere recepito nella concreta prassi dei rapporti di lavoro, dove sopravvengono altre logiche con le quali il diritto deve fare i conti: logiche di efficienza economica e gestionale, di perequazione sociale, di uniformità dei trattamenti economici e normativi. Inoltre, il ruolo stesso che il sindacato assume di ricomposizione sociale in una logica solidaristica e la congiunzione data dall'esperienza sociale comune, premono affinché il contratto collettivo finisca per esplicitare i suoi effetti anche nei confronti dei lavoratori e degli imprenditori non aderenti ad alcuna organizzazione sindacale o associazione imprenditoriale, e cioè nei confronti di soggetti che non hanno conferito mandato ad alcuno.

Quanto detto sinora, anche per distinguerlo dall'esempio che hai formulato, si riferisce alla funzione che svolge il contratto collettivo nazionale di lavoro il quale, oltre a garantire «efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle

UILCA
UBIBANCA IT

quali il contratto si riferisce», fra le sue molteplici finalità si pone lo scopo di fissare le condizioni minime *standard* volte ad impedire il c.d. *so-cial dumping*, vale a dire la concorrenza delle imprese basata sul "gioco al ribasso" delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro.

Per quanto concerne, invece, il riferimento al ruolo e all'efficacia soggettiva dei contratti integrativi aziendali – vero oggetto della tua specificazione –, dottrina e giurisprudenza hanno elaborato tesi volte a fornire una possibile soluzione per assicurare l'estensione del contratto al di là del suo naturale ambito giuridico di applicazione (*ultra vires*), anche nei confronti dei lavoratori non iscritti.

Allo stato attuale, in assenza di uno specifico intervento legislativo di regolamentazione generale in proposito – che da più parti viene invocato –, il riferimento giurisprudenziale di riferimento è quello fornito dai giudici e dalla dottrina che, date le funzioni dei contratti, hanno ritenuto di estendere anche alla contrattazione aziendale l'efficacia *erga omnes* prevista dalla contrattazione nazionale. Questa interpretazione rende per tanto possibile che tutti i lavoratori, i cui interessi si presentano, possano indistintamente acquisire le previsioni normative previste dai contratti aziendali. Non va però misconosciuto che si tratta di una esplicitazione che vuol trarre una regola giuridica da una ragione di opportunità, valida cioè in via di fatto.

La dimostrazione di quanto detto è conoscibile da una sentenza della Corte di Cassazione (n. 1403 del 1990) che ha stabilito che dovrebbe escludersi in linea di massima l'efficacia *erga omnes* per i contratti aziendali; anche se però la stessa pone uno specifico richiamo volto all'estendibilità nei casi in cui la legge opera un rinvio esplicito ai contratti aziendali po-

sti in essere da strutture appartenenti ai sindacati maggiormente o comparativamente più rappresentativi. Completato questo breve *excursus* descrittivo della situazione, indispensabile per discernere il profilo generale (rappresentato dal contratto nazionale) dall'aspetto *particolare* (delineato dalla contrattazione di secondo livello), proverò a dare una risposta alle osservazioni che hai esposto avvalendomi di alcune fonti letterarie che sono a nostra disposizione sull'argomento.

Innanzitutto, parafrasando la domanda che giustamente poni nel tuo scritto – che di per sé contiene già una considerazione – sul destino che avrebbe la contrattazione se tutti ritenessero l'iscrizione ad una forza sindacale come la presenza o l'assenza di un suppellettile nel proprio arredamento, ti rispondo con una battuta riassuntiva, anche se un po' semplicistica ma sicuramente comprensibile: accadrebbe che il movimento sindacale si sfalderebbe, riducendo la sua forza contrattuale che si limiterebbe *sic et simpliciter* ad una funzione di "presa visione" delle operazioni aziendali (siano esse funzionali, strategiche o frutto di semplici volontà d'imposizione).

I lavoratori, infatti, dovrebbero iscriversi al sindacato – e, mi permetto di aggiungere, dovrebbero essere anche soggetti più partecipi nelle scelte – per un interesse «razionale» che riguarda il loro destino presente e futuro. Per la condivisione di un interesse comune che concerne il raggiungimento e la salvaguardia di obiettivi salariali e normativi che non sarebbero altrimenti raggiungibili, né tanto meno ottenibili per effetto di un atteggiamento benevolo del datore di lavoro.

Salario, condizioni lavorative, polizze, premi, definizione degli inquadramenti minimi, permessi e così via, il sindacato risulta assoluta-

mente necessario per l'ottenimento di queste rivendicazioni; ma poi – come effettivamente sottolineei – questi vantaggi ricadranno *a pioggia* su tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti, partecipi o meno agli scioperi, coinvolti o non coinvolti alle attività sindacali.

Questa situazione – descritta attentamente da Gian Primo Cella, docente di Sociologia economica – «introduce quello che nelle scienze sociali è conosciuto come il paradosso dell'azione collettiva, [...] secondo il quale i soggetti, pur avendo un interesse comune per il raggiungimento di un obiettivo, sulla base della propria «razionalità individuale» non agiranno collettivamente per ottenerlo». Anzi, questa categoria di persone, approfittando del fatto che in maniera indisturbata e senza nessuno sforzo può ugualmente accedere ai beni collettivi, sfrutta la propria condizione di *anonimità* per impegnarsi di più e meglio per l'ottenimento di ulteriori provvigioni individuali che si vanno a sommare a quelle garantite dall'impegno collettivo.

Questa tipologia di lavoratori, etichettati come «opportunisti», viene definita con il termine di *free-riders*. «Un termine metaforico – scrive Cella –, quasi poetico, per identificare un comportamento piuttosto sgradevole sul piano della moralità sociale». Soggetti che si appropriano delle rivendicazioni sostenute e ottenute dagli iscritti al sindacato, senza aver minimamente partecipato all'azione collettiva.

Il paradosso dell'azione collettiva è affrontato anche dall'economista Mancur Olson e i sindacati sono le prime organizzazioni che lo stesso analizza, in quanto i tipi di beni «forniti» da questi – conquistati attraverso l'azione rivendicativa – «sono nella sostanza tutti beni collettivi e come tali presentano il carattere della *non escludibilità*». Ma tornando all'essenza della tua conside-



razione e cercando di desumere la riflessione contenuta nel paradigma di Olson, provando altresì ad estenderla al concetto che stiamo affrontando, potremmo probabilmente riconoscere l'opportunità di prevedere l'introduzione di «*incentivi selettivi*» forniti dalle associazioni, che aumentino o riducano i vantaggi (o le utilità) dei singoli selezionando fra partecipanti e non partecipanti all'azione».

Olson non è il solo a trattare l'argomento, un altro famoso scienziato sociale, Hirschman, osserva come «il beneficio dell'azione collettiva per un individuo non è la differenza fra il risultato sperato e gli sforzi compiuti, ma la somma di queste due grandezze».

Volutamente nella dissertazione compiuta – sebbene limitata – non ho pronunciato il mio personale pensiero, limitandomi ad approfondire alcune riflessioni generali sicuramente importanti per analizzare gli aspetti che attengono al tema che hai presentato, circa la condivisione dei costi e dei benefici dell'azione sindacale.

Il dibattito è comunque aperto e nel nostro modestissimo spazio aperto cercheremo di dare risonanza agli argomenti che sostengono una tesi piuttosto che l'altra.