

Riflessioni sul "parassitismo" dei lavoratori e ipotesi per il suo scoraggiamento

di

Mario Meucci - Giuslavorista

1. Se sia moralmente pretendibile, da lavoratori non associati sindacalmente, il fatto di beneficiare dei miglioramenti economico-normativi raggiunti in trattativa dai Sindacati nazionali

Da tempo chi scrive - avendo osservato *de visu* e subito con fastidio l'indifferenza (frammista ad arroganza) dei non iscritti ai sindacati firmatari dei ccnl come degli accordi integrativi aziendali - ha maturato l'esigenza di una loro penalizzazione (eccedente il mero disprezzo morale al quale sono del tutto indifferenti), in forma tale da "toccarli" (direttamente o indirettamente) nella "tasca", al fine di far loro percepire tangibilmente come le conquiste dei sindacati non sono "pubblica beneficenza" elargibile anche a coloro che se ne stanno alla finestra in attesa di beneficiare delle lotte e dei sacrifici (trattenute per scioperi, mancata progressione in carriera, ritorsioni varie, ecc.) di coloro che militano nelle Organizzazioni sindacali.

E' un vecchio problema - quello dell'astensionismo o meglio del cd. "parassitismo" dei non iscritti - che si agita sin dagli anni '60 del secolo scorso, che tuttavia necessita (o necessiterebbe) di una rimediazione aggiornata alla luce della normativa nel frattempo intervenuta (cd. Statuto dei lavoratori).

Siamo risaliti indietro nel tempo, leggendo la prosa di uno dei nostri maestri del diritto del lavoro e sindacale, il Prof. Giuseppe Pera (alla cui memoria nell'ottobre 2017, ricorrendo il decennale della sua scomparsa, sono state dedicate Giornate di studio promosse dai suoi allievi nonché da studiosi e accademici di diritto del lavoro).

Scrivendo il Prof. Pera nel 1967 (1): *«Il non iscritto al sindacato, colui che si rifiuta agli oneri e agli obblighi del vincolo associativo, è un parassita che vuol profittare, senza nulla concedere, dell'azione solidale altrui; esso è naturalmente bollato in termini di etica sindacalista così come è spregevolmente valutato il comportamento del crumiro. E' del tutto naturale, quindi, che il sindacato cerchi di eliminare il parassitismo con i vari mezzi che può avere a disposizione. Uno di questi mezzi, talora utilizzati nelle concrete esperienze, si riduce in sostanza alla utilizzazione dei risultati dell'azione sindacale come incentivi per favorire il proselitismo; in questo senso il sindacato può essere indotto a riservare formalmente ai soli iscritti la possibilità di invocare il contratto collettivo di lavoro, di guisa che per questa via i non iscritti, siano indotti alla affiliazione».*

A questa tentazione (raramente trasformata in attiva e concreta strategia) si è sostituita, nel tempo, una tendenza "buonista" delle Organizzazioni sindacali, consistente nel "lasciar correre e non curarsi dei non iscritti" ("non ti curar di loro ma guarda e passa..." diceva il sommo poeta), nella (errata) convinzione che il sindacato sarebbe riuscito ad ottenere apprezzamento e quindi adesioni dagli agnostici per le conquiste realizzate in se e per se, traguardando primariamente l'obbiettivo gratificante della estensione generalizzata dei contratti integrativi aziendali e dei contratti nazionali.

Questa politica - che è divenuta una vera e propria vocazione ideologica, per taluni versi controproducente - viene così giudicata dallo stesso Pera: *«Questo normale comportamento degli imprenditori (ad estendere ai non iscritti gli accordi sindacali, n.d.r.) trova poi corrispondenza nella politica, altrettanto normalmente seguita dal sindacato dei lavoratori che vuole operare per la generalità dei lavoratori nell'area di riferimento, secondo una ben nota vocazione istituzionale registrata in tutta la letteratura giuridica e non giuridica che da anni si è accumulata sul punto; il sindacato si pone a*

servizio di tutti coloro che sono potenzialmente aderenti all'organizzazione, giacché attinge la sua forza nella piena solidarietà di quanti sono partecipi dell'interesse assunto a tutela e pertanto questa totale disponibilità, questa «apertura» naturale è imposta se non altro come piattaforma propagandistica utile, anche in senso emotivo, per allargare sempre di più la cerchia dei consensi e poi quella delle adesioni».

Tuttavia, se anche tramite questa “scelta” il sindacato ha conquistato un ruolo politico di interlocuzione – quale “parte sociale” – nei confronti del governo e delle altre istituzioni private e pubbliche, essa (contrariamente alle aspettative) non è stata corrisposta da un incremento degli associati, anzi molto più massiccio è divenuto l’astensionismo dei lavoratori.

D'altra parte, viene da chiedersi – in un contesto sociale governato dall’ egoismo ed in cui viene azzerata (o quasi) la propensione verso il valore della solidarietà - perché mai i “non iscritti” dovrebbero assoggettarsi all’onere di pagare i contributi associativi; perché mai dovrebbero risultare “schedati” (in quanto i loro nominativi sono noti alle Direzioni del personale della aziende, per non applicazione dell’art. 26 dello Statuto dei lavoratori in tema di segretezza delle deleghe per l’esazione); perché mai dovrebbero, per coerenza, seguire le determinazioni sindacali (partecipando a scioperi con trattenuta sulla busta paga); perché mai dovrebbero, quando divenuti iscritti del Sindacato, rientrare tra i destinatari di ritorsioni sulla carriera da parte delle aziende che mal tollerano l’adesione al sindacato; perché mai dovrebbero “sindacalizzarsi” (con tutto il coacervo delle precitate conseguenze negative) quando poi i benefici economici da rinnovo del contratto nazionale o di quello aziendale viene da essi acquisito quasi per automaticità o comunque per prassi, senza sforzo alcuno e facendo capire all’azienda che “i non iscritti” sono i “fedelissimi”, quelli su cui essa può puntare per coprire ruoli di rilievo e per consequenziali avanzamenti di carriera?.

Il Prof. Pera nel suo scritto del 1967 ricorda come – al fine di scoraggiare l’astensionismo o il parassitismo sindacale – nei paesi anglosassoni si ricorra alla “riserva” dei benefici da rinnovo contrattuale ai soli iscritti (attraverso le clausole di “union” o “closed shop”) e come - per restare in Europa – nel Belgio da almeno 15 anni le due maggiori organizzazioni sindacali perseguono una politica di riserva di determinati benefici negoziati con la controparte imprenditoriale a favore dei soli iscritti ai sindacati stipulanti (premi di produttività, di congiuntura, di fine anno, ecc.), discutendosi tuttavia se queste clausole non ledano la libertà sindacale in senso negativo (notoriamente non protetta dall’ordinamento nello stesso grado di quella in senso positivo), cioè quella di non essere discriminati in quanto effettuanti la scelta di non aderire ad alcun sindacato.

Nel suo datato *excursus*, il Prof. Pera continua affermando che: *«Nella nostra esperienza italiana non vi è traccia, allo stato o almeno per quanto mi consta, di clausole nella contrattazione collettiva comparabili a quelle che vanno diffondendosi in Belgio; certamente perché il grado di coesione e di forza del nostro sindacalismo non è ancora a quel livello al quale una scelta politica di questo tipo possa apparire effettuabile nella concreta esperienza. Semmai il problema dell'assenteismo e del parassitismo è ancora una volta affrontato su altro piano, quello provvidenzialistico tipico di un sindacalismo relativamente debole e immaturo, ad es. invocandosi la istituzione, per legge, di un contributo obbligatorio gravante sulla generalità dei lavoratori da distribuirsi fra le varie associazioni concorrenti. Il tema di eventuali trattamenti preferenziali per gli iscritti al sindacato posti nella contrattazione collettiva, anche se suggestivo per i problemi d'ordine giuridico che comporta, è quindi, per noi, allo stato meramente scolastico».*

Infine il Prof. Pera riferisce di una clausola reperibile in un contratto integrativo aziendale, tramite cui le parti stipulanti (OO.SS. e azienda) hanno pattuito a carico dei “non iscritti” che non “dichiarino di non avvalersi dei benefici del contratto aziendale”, un sostanzioso contributo “una tantum”. Concludendo per la piena legittimità, trattandosi di « ...una previsione che a mio

avviso può avere giuridicamente pieno corso». Prosegue sottolineando che questa è «una soluzione che i sindacati dei lavoratori possono adottare, sul piano della contrattazione collettiva, per ridurre il fenomeno dell'assenteismo e del parassitismo sul piano associativo, secondo una spinta logica e nel contempo, a mio avviso, moralizzatrice, giacché **non è eticamente giustificabile volersi avvalere dei positivi risultati di una azione, quella sindacale, senza contribuirvi per alcun verso**. Ed è possibile che una soluzione di questo tipo o altre affini vadano diffondendosi nella futura esperienza contrattuale, nella misura in cui il sindacalismo dei lavoratori, diventando sempre più fatto organico e maturo, si porrà seriamente questo problema uscendo dal genericismo messianico che finora ne ha tarpato le ali, spesso **inducendolo**, anche per le contrapposizioni meramente ideologiche e politiche che stanno alla base della sua deleteria divisione, **a porsi come una sorta di servizio gratuito a disposizione comunque degli eventuali interessati, senza perseguire una politica coerentemente volta ad ottenere un più fattivo impegno dei singoli**».

2. La quota di servizio sindacale

Nel settore metalmeccanico, l'esempio del contratto aziendale segnalato, nel 1967, dal Prof. Pera è stato seguito, a livello nazionale, attraverso l'istituto delle "quote di servizio sindacale", tramite cui le aziende si sono obbligate con le OO.SS. a comunicare ai lavoratori - che non esprimano espressa volontà contraria all'assoggettamento - l'effettuazione nei mesi successivi all'entrata in vigore del rinnovato ccnl di una trattenuta *una tantum* sulla busta paga, di esigua consistenza (lire 30.000 nel ccnl 1994) quale contribuzione per il servizio sindacale delle OO.SS. (consistente nell'impegno negoziale, spese di stampa del ccnl, incrementi retributivi spuntati a favore dei lavoratori, ecc.).

C'è stato - evidentemente tra i non iscritti - anche chi ha avuto anche la faccia tosta di opporsi alla trattenuta aziendale a favore delle OO.SS. stipulanti, contestando la clausola ispirata al principio del "silenzio-assenso".

Dopo alcune prime decisioni di merito che ebbero a statuire che: «*i contributi di assistenza contrattuale costituiscono una specie di corrispettivo degli oneri derivanti dalle prestazioni contrattuali svolte a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro da parte delle organizzazioni sindacali e, pertanto, al loro pagamento è tenuto, come qualsiasi potenziale beneficiario dei servizi del sindacato, anche il lavoratore non iscritto ad alcuna associazione sindacale che nel corso degli anni abbia mostrato di aderire spontaneamente alla contrattazione collettiva di categoria ed abbia beneficiato di tale regolamentazione, sia per la parte retributiva che per quella normativa, accettandone gli effetti*» (2), la Cassazione nel 1992 stabilì che «*una simile clausola, in quanto riconducibile solo alla parte obbligatoria del contratto collettivo, e quindi estranea alla regolamentazione del rapporto, non è vincolante per il lavoratore per effetto della sola recezione del contratto collettivo stesso, essendo necessario che il dipendente autorizzi il datore di lavoro a trattenere le somme per devolverle al destinatario della trattenuta, ancorché ciò avvenga in via implicita con l'accettazione della ritenuta, salva la ricorrenza di una pertinente prassi aziendale circa il concorso di tutti i lavoratori alle suddette spese*» (3). Ha, pertanto, stabilito la Suprema corte che è necessaria l'autorizzazione espressa alla trattenuta, indipendentemente dal fatto che il "parassita" non iscritto benefici di fatto delle migliorie contrattuali, cioè a dire dell'estensione nei suoi confronti dell'accordo pattizio.

3. Validità dell'estensione dei contratti aziendali ai non iscritti ed invalidità dell'estensione per i contratti collettivi limitati agli iscritti ai sindacati firmatari del ccnl

Chi scrive ritiene - dopo la l. n. 300/1970 (cd. Statuto dei lavoratori) che ha disciplinato la condotta antisindacale, tramite l'art. 28 - che il sindacato debba "scuotere" la comoda inerzia degli assenteisti o astensionisti in maniera più tangibile ed efficace e che vi siano supporti giuridici allo scopo.

Va innanzitutto ricordato a tutti che – nel sistema di inattuazione dell'art. 39, 4° comma, Cost. attinente ai criteri per dotare i ccnl di efficacia “*erga omnes*” – gli attuali contratti collettivi di diritto comune sono atti negoziali privatistici basati sul “**mandato con rappresentanza**”. Precisa la Prof. Riva Sanseverino (4) come: «*all'atto della sua negoziazione il contratto collettivo ha, dal punto di vista formale, come limite di efficacia rispetto alle persone, la cerchia dei soci dei sindacati stipulanti: i lavoratori o i datori di lavoro, all'atto di costituire l'associazione o di aderire successivamente ad essa, ne approvano o ne accettano lo statuto; e poiché la negoziazione collettiva rappresenta di regola, per ogni associazione sindacale, uno dei principali, se non il principale fine istituzionale, i soci vengono implicitamente a conferire ad essa il mandato a disciplinare collettivamente i rapporti di lavoro attuali ed eventuali con gli iscritti all'associazione contrapposta: si tratta di una rappresentanza negoziale derivante dal vincolo associativo*». Tale, secondo il Prof. Pera (*op. cit.* nt.1, 148), è la «*ricostruzione corrente. Si dice, in ragione della mancata attuazione dell'art. 39, che l'attuale contratto non è generalmente obbligatorio (cioè “erga omnes”, n.d.r.), ma vale solo per quanti siano sindacalmente organizzati e rappresentati. In concreto è indispensabile, per poter invocare il contratto nei confronti di un datore di lavoro, che questi sia affiliato all'associazione stipulante. In genere si spiega la vincolatività del contratto ricorrendo allo schema del **mandato con rappresentanza***», anche se a livello personale afferma poi che «*dopo un'attenta meditazione sugli sviluppi della recente legislazione...penso che il contratto collettivo che risulti stipulato da sindacati di cui si possa comprovare la maggioranza nel complesso delle forze sindacalmente organizzate sia generalmente obbligatorio*» (sempre che, aggiungiamo noi, le organizzazioni sindacali stipulanti lo vogliano o non vi si oppongano).

Quindi, in via di stretto diritto, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai Sindacati nazionali sono applicabili automaticamente solo agli iscritti alle contrapposte Organizzazioni (sindacali e datoriali) stipulanti.

A questo principio, riposante sul mandato con rappresentanza, la giurisprudenza di Cassazione (5) ha introdotto una deroga per i soli contratti aziendali, ai quali - in quanto regolanti (in maniera uniforme) le condizioni di lavoro di una comunità aziendale di prestatori - ha ritenuto ragionevole ed opportuno conferire efficacia generalizzata (cd. *erga omnes*) a prescindere dall'affiliazione dei lavoratori a questo o a quel sindacato firmatario (o non firmatario), salva la facoltà del singolo lavoratore o del sindacato non firmatario di dissociarsi dall'estensione applicativa.

All'opzione dell'efficacia *erga omnes* per il contratto aziendale - sganciandolo dallo schema del mandato con rappresentanza - si è giunti, in giurisprudenza e in dottrina, per effetto della valorizzazione di significativi elementi caratterizzanti quali: il fatto che esso viene raggiunto dall'agente contrattuale RSU (frutto anche di nomina elettiva); il fatto che disciplina condizioni retributivo-normative caratterizzate da cd. inscindibilità cioè impossibilità di regolamentazione separata; il fatto che ha una destinazione circoscritta alla comunità di lavoratori dell'azienda. Talché una consolidata giurisprudenza di Cassazione è giunta alla conclusione che: «*il contratto aziendale è un atto generale di autonomia negoziale che, concernendo una pluralità di lavoratori collettivamente considerati e soggettivamente non identificati nel contratto ma identificabili solo in quanto entrino a far parte di una determinata azienda, realizza un'uniforme disciplina dell'interesse collettivo di costoro, con la efficacia normativa generalizzata, tipica della contrattazione collettiva*» (6).

Tornando ad occuparci dell'estensione del contratto collettivo nazionale ai non iscritti, nella realtà concreta si verifica che, per non introdurre diversità di trattamento in azienda tra iscritti e non iscritti alle OO.SS., il datore di lavoro estende **unilateralmente – senza opposizione sindacale** – a tutti i lavoratori i benefici e le condizioni pattuite, a livello di contratto collettivo nazionale, dai sindacati dei lavoratori con le rappresentanze imprenditoriali delle aziende. Questa estensione è giustificata dalla scarsissima (abbiamo trovato una sola sentenza)

giurisprudenza della Cassazione tramite l'affermazione secondo la quale: *«il contratto collettivo è un contratto aperto all'adesione di soggetti non iscritti alle associazioni stipulanti e tale adesione può essere sia esplicita, sia implicita come quando avvenga per implicita ricezione desumibile da fatti concludenti generalmente ravvisabili nella pratica applicazione delle relative clausole: in particolare costituisce atto di adesione al contratto collettivo, determinandone l'applicabilità al rapporto individuale di lavoro, non solo l'adesione successiva del lavoratore al sindacato stipulante ma anche l'istanza di applicazione del medesimo proposta dal lavoratore non iscritto all'associazione stipulante.*

Se nel vigente ordinamento non è dato rinvenire un principio generale di parità di trattamento dei lavoratori dipendenti, si deve però escludere che sia legittima una disparità di trattamento dovuta dalla non affiliazione al sindacato, quando l'imprenditore sia vincolato da un unico contratto collettivo (che trova in effetti applicazione nella sua impresa) e il dipendente ne rivendichi l'applicazione anche nei suoi confronti» (7).

A nostro avviso – e, al riguardo, dissentiamo dalla risalente decisione della Cassazione soprariferita - non esiste alcuna discriminazione (fondata sul diritto alla cd. libertà sindacale negativa, cioè di non iscrizione ad alcun sindacato) nel caso di inapplicata parità di trattamento. L'imprenditore è tenuto solo a stare ai patti, cioè a dire ad applicare il contratto collettivo nazionale solo agli iscritti al sindacato. I non iscritti stanno in una sorta di limbo, senza aver alcun titolo giuridico per pretenderne o esigerne l'estensione a loro favore. Essi possono ottenere l'estensione, a loro favore, dei trattamenti da rinnovato contratto nazionale giuridicamente pertinente ai soli iscritti (sulla base del mandato con rappresentanza), mediante iscrizione successiva al sindacato nazionale stipulante.

Ciò in quanto, a nostro avviso, è del tutto insufficiente – per attivarne l'estensione – la mera “istanza” rivolta alla direzione aziendale a tal fine (“istanza” ipotizzata benevolmente dalla Cassazione e nei fatti addirittura del tutto carente, in quanto, per prassi, considerata dai datori di lavoro del tutto superflua).

Anzi, l'imprenditore, che automaticamente lo estenda (di norma anche senza alcuna richiesta dei “parassiti” non iscritti, abituati a beneficiare degli sforzi e degli oneri sostenuti nella lotta e trattativa negoziale dagli iscritti che supportano l'azione del sindacato nazionale), compie – a nostro avviso – un'attività antisindacale, specie quando le OO.SS. stipulanti gli comunicano espressamente che i benefici del nuovo accordo debbono essere riservati solo agli iscritti alle OO.SS. stipulanti (le quali si debbono abituare ad accompagnare i rinnovi contrattuali con la diffida all'azienda o all'associazione di categoria imprenditoriale dall'estendere le conseguite migliori ai non iscritti).

L'imprenditore che estende automaticamente ai non iscritti (cd. “parassiti”) il ccnl, attualizza un comportamento antisindacale nei confronti delle OO.SS. nazionali stipulanti, in quanto ne limita l'attività sindacale (in forma di impedimento al proselitismo) ed irride (al) o vanifica il diritto di sciopero (normalmente già sperimentato nel corso della trattativa), indirizzando ai non iscritti il chiarissimo messaggio di convenienza affinché restino pure nella loro posizione agnostica o parassitaria. Messaggio che suona come assicurazione che, dalla mancata affiliazione sindacale e da una mancata partecipazione agli oneri della trattativa, non subiranno conseguenze di sorta, giacché provvederà l'imprenditore, con magnanimità mista a riconoscenza, ad estendere loro i benefici del rinnovo contrattuale.

L'estensione dei benefici è un atto antisindacale di vanificazione della naturale tendenza, aspirazione ed obiettivo del sindacato al rafforzamento, tramite il proselitismo, codificato nell'art. 14 dello Statuto dei lavoratori. Quando questo è vanificato da un **inequivoco messaggio** datoriale premiante l'astensionismo e l'indifferenza, si attualizza condotta antisindacale (ripetiamo, specialmente nel caso in cui le OO.SS. si siano premurate di diffidare l'azienda dall'estensione automatica dei benefici da rinnovo contrattuale nazionale, al fine di

interrompere una prassi che per le OO.SS. si è sempre tradotta in negativo, rinfoltendo il novero dei non iscritti).

Com'è noto la condotta antisindacale cessa e gli effetti di essa (estensione ai non iscritti delle migliorie raggiunte nel contratto nazionale) vengono rimossi dietro ricorso del Sindacato o della RSA al magistrato cui compete l'emissione di decreto *ex art. 28 S.d.l.*, inibitorio del comportamento aziendale, tramite cui verrà disposta altresì la cessazione dell'applicazione unilaterale del contratto nazionale ai non iscritti.

4. La nozione di antisindacalità del comportamento datoriale

Non sussiste alcun dubbio che il messaggio inequivoco “premiale” indirizzato dall'imprenditore ai non iscritti si iscrive tra i comportamenti ostativi della libertà sindacale, nella forma del pacifico pregiudizio al naturale interesse del proselitismo, a quello della connessa esazione contributiva ed implementazione finanziaria per le OO.SS.

Quanto sopra, specialmente, dopo la decisione delle sezioni unite della Cassazione del 1997 (8), la quale – oltre a sancire l'assoluta irrilevanza dell'intenzionalità di nuocere al fine di attualizzare la condotta antisindacale sanzionabile *ex art. 28 S.d.l.* – ha affermato che è antisindacale ciò che oggettivamente lede, ostacola, inibisce le prerogative del sindacato, siano esse tipizzate nei diritti di cui al cap. III Stat. lav. siano esse prerogative innominate per la loro difficile previsione legislativa ma che si estrinsecano in diritti di ruolo contrattuale, ovvero in concreti interessi inerenti alla sussistenza e funzionalità del sindacato (diritto all'esazione dei contributi, al proselitismo connaturato all'esigenza esistenziale del rafforzamento, ecc.).

Ne esce, infatti, pregiudicato il sindacato in uno dei suoi requisiti essenziali, quello della sussistenza ed autosufficienza finanziaria e strutturale e ne esce, altresì, lesa la rappresentatività esterna, notoriamente acquisibile e spendibile pacificamente tramite la consistenza ed il rafforzamento numerico degli adepti.

D'altra parte quanto andiamo dicendo e prospettando – anche come linea politica da applicare (anche in via sperimentale) da parte dei sindacati per i contratti nazionali - trova il conforto della Cassazione, quando ha negato che costituissero comportamento antisindacale datoriale l'applicazione dei benefici da rinnovo contrattuale ai soli iscritti alle OO.SS. stipulanti e non agli iscritti ad altra O.S. che ne rifiutava le risultanze.

In questa occasione – **che può essere letta come conferma dell'inesistenza di un diritto dei lavoratori sia non iscritti ad alcun sindacato sia non iscritti alle OO.SS. stipulanti** - la Cassazione ha stabilito: «*il comportamento del datore di lavoro il quale applichi il contratto collettivo concluso con alcune organizzazioni sindacali soltanto ai lavoratori aderenti all'accordo e non anche ai dipendenti che, iscritti al sindacato che ne rifiuta la sottoscrizione, non intendano aderirvi, non concreta gli estremi della condotta antisindacale vietata dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, non rilevando a tal fine l'eventuale danno economico subito dal singolo lavoratore, con le possibili ripercussioni sulla sua decisione di continuare ad aderire al sindacato che rifiuta il contratto*» (9). Nella fattispecie, evidentemente gli iscritti alla O.S. non firmataria – che adduceva condotta antisindacale insussistente, quando invece si era in presenza di un atto di coerenza comportamentale dell'azienda, presumibilmente diffidata dalle OO.SS. stipulanti – intendevano considerare acquisiti come trattamento di “base” (minimale) “*erga omnes*” i benefici e le condizioni negoziali raggiunte in trattativa per i soli associati (alle OO.SS. firmatarie) alle quali, poi, si ripromettevano di apportare ulteriori implementazioni.

Ritornando alla nostra “ipotesi di proposta”, una volta che i lavoratori non iscritti protestino contro l'azienda che ha riservato i benefici del rinnovo del contratto nazionale ai soli iscritti alle OO.SS. firmatarie – e, supportati da sindacati non firmatari, minaccino comportamento antisindacale *ex art. 28 S.d.l.* a danno di quest'ultimi – i professionisti del “parassitismo” hanno due strade da praticare per conseguire l'estensione anche a loro favore: a) iscriversi successivamente alle OO.SS. stipulanti; b) ricorrere al magistrato ai fini della valutazione di conformità del proprio trattamento retributivo ai requisiti di “adeguatezza e sufficienza” sanciti

nell'art. 36 della Costituzione, il quale – per orientamento consolidato – fonda il proprio giudizio di adeguamento sui parametri costituiti dai trattamenti tabellari definiti nei ccnl. Se per loro indisponibilità preconcepita non si attualizza l'ipotesi di cui al punto a) – cd. iscrizione "pseudo spontanea" - resta perlomeno per i sindacati stipulanti il ccnl la soddisfazione di averli scrollati dall'inerzia e di averli costretti a non ricevere direttamente "la manna dal cielo" (della controparte), ma di ottenerla, eventualmente (e per la sola componente retributiva giacché solo su questo versante il giudice può pronunciarsi invocandosi l'art. 36 Cost.), da una giustizia del lavoro dai tempi lunghi, quale i comuni cittadini sperimentano da troppo tempo nel nostro ineffabile Paese.

Roma dicembre 2017

NOTE

- (1) Pera G., *Contratto collettivo e lavoratori non iscritti al sindacato* (Comunicazione, in Atti del III Congresso Nazionale dell'Aidlass di Pescara-Teramo del 1-4 giugno 1967 dal titolo "Il contratto collettivo di lavoro"), Milano 1968, p. 349-357.
- (2) Così Pret. Parma 23 maggio 1991, in *Foro it.* 1992, 1, I, 256.
- (3) Così Cass. 28 maggio 1992, n. 6394, in *Mass. giur. lav.* 1992, 4, 347; *Dir. lav.* 1992, 5, 336.
- (4) Riva Sanseverino L., *Diritto sindacale*, IV ed., Torino 1982, 278 ed ivi in nt. 3 menzione delle opere degli autori conformi (Giugni, Sandulli, Nicolini, Simi, ecc.; in posizione diversa Pera, Ichino, Ferraro, nelle opere cit. in nt.4 del medesimo testo dell'autrice).
- (5) Così Cass. 15 novembre 2017 n. 27115; Cass. 15 settembre 2014 n. 19396; Cass. 28 maggio 2004 n. 10358.
- (6) Così, *ex plurimis*, Cass. 18 novembre 1985, n. 5673, in *Giur. it.*, 1987, I, 1, c. 358; Cass. 22 marzo 1988, n. 2228, in *Mass. giur. it.*, 1988; Cass. 9 dicembre 1988, n. 6695, in *Mass. giur. it.*, 1988.
- (7) Così Cass. 8 agosto 1978, n. 3867, in *Not. giurispr. lav.* 1979,14; *Foro it.* 1978, I, 589, con osservazione di Pera.
- (8) Così la massima di Cass. 10 febbraio 1992, n. 1504, in *Mass. giur. lav.* 1992, 2-3, 145.
- (9) Cass. sez. un. n. 5295 del 12 giugno 1997, in *Not. giur. lav.* 1997, 335; commentata da Meucci M., in *Irrelevanza dell'intenzionalità della condotta antisindacale*, in *Riv. crit. dir. lav.* 1998, 293.