

Due tesi contrapposte. La questione si pone soprattutto per l'adesione a fondi aperti se l'impresa ne ha uno «chiuso» nel Ccnl

L'accordo collettivo è anche sindacale?

Norme e tributi

**Luca Failla
Martino Puppi**

Tra le novità introdotte dalla riforma della previdenza complementare figura la possibilità di istituire forme pensionistiche anche mediante «contratti e

RAPPRESENTATIVITÀ

È in discussione se sia possibile stipulare contratti che abbiano un vincolo giuridico su tutti o se sia necessaria l'iniziativa singola

accordi collettivi, anche aziendali, limitatamente, per questi ultimi, anche ai soli soggetti o lavoratori firmatari degli stessi». In questi mesi le imprese che si stanno interrogando sia sulla validità di siffatti accordi che sulle sue conseguenze sul sistema di

relazioni industriali. La problematica riguarda, in particolare, le adesioni collettive ai fondi aperti da parte di lavoratori di aziende in cui trova applicazione un contratto collettivo nazionale di lavoro istitutivo di un fondo pensione chiuso.

La norma (prima parte dell'articolo 3, comma 1, lett. a) del Dlgs 5 dicembre 2005, n. 252) da un lato prevede che la struttura del contratto deve certamente essere «collettiva» e specifica espressamente che l'efficacia soggettiva è estesa «anche ai soli soggetti o lavoratori firmatari degli stessi»; dall'altro lato, tuttavia, tace in ordine ai requisiti che l'accordo deve avere per essere considerato collettivo.

I punti dubbi

Ci si interroga, dunque, sulla natura di questi accordi «collettivi» aziendali e sull'identificazio-

ne dei soggetti coinvolti, o più specificamente se si tratti di accordi sindacali o cosiddetti «a-sindacali». Tradizionalmente, nel nostro ordinamento l'accordo collettivo aziendale di lavoro è sempre stato sinonimo di accordo "sindacale", con conseguente vincolo giuridico nei confronti del gruppo di lavoratori rappresentati dal sindacato stipulante il contratto. Nella previdenza complementare, tuttavia, affinché sorgano il rapporto previdenziale e il conseguente obbligo contributivo in capo ai componenti di questo gruppo di lavoratori è altresì necessaria una loro espressa iscrizione alla forma previdenziale. E ciò, in virtù del principio di libertà previsto dalla legge di aderire o di non aderire alla previdenza complementare.

A supporto della natura sindacale di questo tipo di accordo

istitutivo aziendale viene in rilievo l'esercizio del tradizionale potere di rappresentanza collettiva riconosciuto alle organizzazioni sindacali dal nostro ordinamento.

I firmatari

La tesi opposta — che valorizza la natura sindacale di questa tipologia di accordi —, sostiene la possibilità di stipulare detti contratti istitutivi direttamente fra l'imprenditore e tutti o alcuni lavoratori dell'azienda, con efficacia limitata ai soli firmatari. Per questo, secondo alcuni, l'efficacia del contratto sarebbe plurisoggettiva, cioè scomponibile in una pluralità di contratti indivi-

duali. Tale prospettazione è avvalorata da numerosi elementi presenti nel Dlgs 252/2005 sia di ordine sistematico che letterale.

Tra questi ultimi rilevano, tra gli altri, la contrapposizione te-

stuale presente nella norma di legge tra «soggetti» e «lavoratori firmatari» — ove con riferimento ai primi sono evidentemente da intendersi proprio le organizzazioni sindacali — e l'assenza di particolari requisiti di rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie dei suddetti contratti. Ciò a differenza di quanto previsto per le altre fonti istitutive in cui sono espressamente richieste dalla legge ben qualificate organizzazioni sindacali, come, ad esempio, per i quadri, accordi promossi dalle «organizzazioni sindacali nazionali rappresentative della categoria, membri del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro»; fra i lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, accordi promossi da loro «sindacati o da associazioni di rilievo almeno regionale».

La precisazione non è casuale

ma è stata espressamente voluta dal legislatore «al fine di garantire livelli accettabili di libertà economica sia per i lavoratori sia per le aziende» (si veda la relazione governativa e i pareri delle commissioni Lavoro sia del Senato che della Camera), a dispetto dell'osservazione sollevata nel corso dei lavori preparatori al Senato secondo cui il recepimento di tale condizione nel testo definitivo del provvedimento avrebbe comportato una «delegittimazione della contrattazione collettiva e del sindacato come attore

fondamentale di essa, e, sul piano dell'efficacia della normativa, il rischio di una frantumazione del sistema della previdenza complementare come logica conseguenza di una miriade di intese a carattere aziendale».

In ogni caso, non c'è dubbio che la previsione dell'articolo 3, comma 1, lettera a) del Dlgs 252/2005, assuma un carattere del tutto eccezionale nel nostro ordinamento e circoscritto al solo ambito della previdenza complementare.