

Le organizzazioni sindacali non hanno il potere di disporre dei diritti acquisiti dei lavoratori in mancanza di uno specifico mandato. Le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi non hanno il potere di disporre di un diritto del singolo lavoratore da lui già acquisito – come quello di rimanere in servizio e non essere collocato a riposo prima del compimento dei 65 anni di età (in difetto naturalmente di altre, diverse e legittime, cause risolutive) – senza un preventivo specifico mandato del titolare a disporre e in difetto, comunque, di una successiva ratifica anche mediante fatti concludenti o con la concreta esecuzione della clausola collettiva, da parte del singolo lavoratore interessato. Il nostro ordinamento riconosce alle organizzazioni sindacali – secondo i principi desumibili dalla Costituzione (art. 39), dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme sul processo del lavoro – la funzione di stipulare contratti collettivi di lavoro, di sostenere le rivendicazioni dei lavoratori, di assisterli nelle conciliazioni e nelle controversie individuali, di svolgere opera di promozione sociale, ma non attribuisce alle medesime organizzazioni alcun potere di rappresentanza in ordine ad atti dispositivi di diritti soggettivi acquisiti e incidenti su posizioni giuridiche già consolidate, in difetto di un'espressa previsione normativa in tal senso e comunque di uno specifico mandato dei singoli associati (**Cassazione Sezione Lavoro n. 8215 del 16 giugno 2000, Pres. Mercurio, Rel. Filadoro**).

Il lavoratore può dissociarsi dall'operato delle organizzazioni sindacali nel caso in cui abbiano superato i limiti dei loro poteri, ma deve prontamente rendere nota la sua reazione. Il lavoratore può denunciare l'inosservanza delle disposizioni associative e dei limiti dei propri poteri da parte dei rappresentanti dell'organizzazione sindacale in sede di contrattazione collettiva. In tal caso, a termini dell'articolo 1396 Cc la dissociazione del singolo lavoratore da quanto pattuito in sede di contrattazione collettiva deve essere esteriorizzata e cioè portata a conoscenza dei terzi «con mezzi idonei». Peraltro l'articolo 1399 Cc consente che le pattuizioni collettive sottoscritte dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali al di là delle facoltà ad esse conferite (eccesso di potere) o senza averne il potere (difetto di potere) siano ratificate dagli aderenti ai sindacati firmatari con una condotta di sostanziale e perdurante adesione al contratto collettivo sottoscritto, potendo la ratifica avvenire anche per facta concludentia (**Cassazione Sezione Lavoro n. 1576 del 12 febbraio 2000, Pres. Lanni, Rel. Vidiri**).

I contratti aziendali di lavoro non si applicano ai lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali che non li hanno firmati – E che non li accettano. La tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e, talora, l'inscindibilità della disciplina che ne risulta creata concorrono a giustificare, secondo la giurisprudenza della Suprema Corte (sentenze n. 4218/2002, n. 17674/2002, n. 5953/99), l'efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali ovvero la loro applicabilità nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti. Tale esigenza va tuttavia conciliata, da un lato, con il limite invalicabile dei principi fondamentali di libertà – di organizzazione e attività – sindacale (di cui al primo comma dell'art. 39 Cost.) e, dall'altro, collocata nel nostro sistema giuridico (segnatamente, di diritto sindacale), che resta fondato, esclusivamente, su principi privatistici e sulla rappresentanza negoziale, e non già legale o istituzionale, delle organizzazioni sindacali (vedi, per tutte, Cass. n. 1403/90, nonché 537/87, 6306/86, 4280/82). Il prospettato conflitto – tra esigenze, certamente meritevoli di tutela (o, comunque, di considerazione), principi fondamentali e sistema giuridico – può trovare, tuttavia, coerente composizione. La efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali, nel senso sopra precisato, può essere, bensì, confermata – come regola di carattere generale, in funzione delle esigenze che ne risultano perseguite (tutela di interessi collettivi, appunto, e inscindibilità della disciplina) – ferma restandone, tuttavia, la eccezione (in ossequio al principio di libertà sindacale ed in coerenza con il nostro sistema giuridico) che la stessa efficacia non può essere estesa, tuttavia, a quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale, diversa da quella che ha stipulato l'accordo aziendale, ne condividano l'esplicito dissenso, dall'accordo medesimo, e potrebbero, addirittura, risultare vincolati da un accordo aziendale separato (**Cassazione Sezione Lavoro n. 10353 del 28 maggio 2004, Pres. Sciarelli, Rel. De Luca**).