

LA RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE DEL SINDACATO NEL NUOVO SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI.

Antonio Federici

SOMMARIO: 1. Introduzione; 2. La responsabilità contrattuale del sindacato nella sua rappresentazione tradizionale; 3. La responsabilità contrattuale del sindacato nei più recenti assetti contrattuali; 4. ... Segue. La tutela inibitoria; 5. ... Segue. La tutela risolutiva; 6. La clausola di responsabilità come promessa del fatto del terzo. Critica; 7. La revisione dei criteri di imputabilità dell'inadempimento dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2001; 8. Un primo consuntivo sui nuovi strumenti di tutela previsti dagli accordi di ultima generazione

1. Introduzione. Il problema della responsabilità civile del sindacato è un problema ormai datato nel tempo: una prima ricostruzione sistematica di esso si deve alla dottrina degli anni sessanta, che vi ha dedicato specifica attenzione ⁽¹⁾.

Da allora numerosi sono stati gli interventi della dottrina finalizzati a dare impulso alla sua analisi, fino a giungere, pressoché alla metà degli anni ottanta, ad una piena maturazione, che sembra aver dato una risposta risolutiva al problema postulando la immunità del sindacato quale corollario della sua libertà ⁽²⁾.

E' stato detto che il problema della responsabilità civile del sindacato ha un'*alfa* ed un'*omega*, ha un suo punto di inizio, ma ha conosciuto anche la sua fine: nonostante il tentativo di taluna dottrina, particolarmente sensibile alle esigenze della parte datoriale di tenerlo in piedi e rinvigorirlo ad ogni occasione, si ritiene comunemente che i tanti interventi della dottrina negatrice abbiano condotto al suo *exitus*.

Eppure una silente e costante attenzione al problema ha fatto in modo che esso, nonostante la costruzione del dogma della immunità del sindacato che sembra aver posto fine alla speculazione dottrinarica ⁽³⁾, di tanto in tanto si riproponga all'attenzione del giurista, quasi a significare *prima facie* che, se la dottrina è giunta ad una soluzione, essa non è univocamente condivisa, o, come meglio si può credere, che il problema è vecchio, ma la sua capacità di manifestarsi con modalità diverse ed in contesti inconsueti lo rende sempre nuovo ed attuale, tale da porre la necessità di essere indagato con strumenti continuamente nuovi al fine di verificarne la compatibilità con il dogma della immunità.

La verità è che il problema della responsabilità civile del sindacato è emerso e si è sopito in questi termini solo nella sua elaborazione dottrinarica; nella interpretazione giurisprudenziale, invece, è rimasto e continua a rimanere in un stato embrionale, essendo scarsissima e rarefatta la casistica in materia per la ritrosia sedimentata nel tempo del sindacato a misurarsi con la categoria della responsabilità che non sia solo "sindacale" (cioè "politica"), ponendosi troppo spesso fuori dalle regole del gioco facendo leva sullo schermo sicuro della autonomia del suo ordinamento ⁽⁴⁾.

Per questo il problema della responsabilità civile del sindacato a prima vista sembra essere un problema vecchio, che, semmai, richiede oggi una sola messa a punto, un semplice intervento ricognitivo.

Chi si imbatte nella sua analisi, infatti, rimane impressionato dalla breve parabola che ne risulta disegnata temporalmente dalla sua emersione alla sua risoluzione.

¹ GHEZZI, La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo, Milano, 1963.

² CARABELLI, Libertà ed immunità del sindacato, Napoli, 1986.

³ CARABELLI, Libertà ed immunità..., cit.

⁴ GIUGNI, Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva, Milano, 1960.

Una parabola certamente breve, ma con una curva accentuata per la rapida fase ascendente e per la altrettanto rapida fase discendente: quando la dottrina inizialmente si è posta il problema della esistenza della responsabilità civile del sindacato ⁽⁵⁾, ha dato una risposta positiva: era l'epoca in cui, nella accezione privatistica data dalla prima dottrina post-corporativa ⁽⁶⁾ e che ne aveva consentito l'affrancazione dalla parte inattuata dell'art. 39 Cost., in cui il sindacato, sotto il profilo soggettivo, era rappresentato con una sua strutturazione mutuata dal codice civile in termini di associazione non riconosciuta (art. 36 ss. c.c.).

Il coevo sviluppo ed il successivo imporsi della teoria dell'ordinamento intersindacale, fornendo una rappresentazione di tipo istituzionale del sindacato, o meglio, dell'attività sindacale ⁽⁷⁾, ha portato la prevalente dottrina a ribaltare l'assunto di origine; anche in questo caso, per indicare una data approssimativa, si può dire che il punto di approdo può essere individuato nell'anno 1986, quando la dottrina giunge a formulare per il sindacato il binomio libertà-immunità, costruendo il paradigma non più sulla sequenzialità tra posizione d'obbligo e responsabilità civile, ma sulla complementarietà tra libertà di organizzarsi in senso ordinamentale ed esenzione dal sistema di responsabilità imposto per via eteronoma ⁽⁸⁾.

Si tratta della postulazione di una immunità intesa come *ius singulare* che trova condivisione anche in quella dottrina che trae il concetto di libertà sindacale da una visione ordinamentale diversa da quella intersindacale e che poco dovrebbe essere avvezza ad escludere il sindacato dal sistema della responsabilità ⁽⁹⁾.

L'autorevolezza della dottrina citata ed il rigore scientifico delle ricostruzioni poste in essere inducono a ritenere che a chi voglia imbattersi nell'esame della questione non resti altro che fare una ricognizione di principi ormai sedimentati, al massimo dando conto in senso storico di come il dibattito si è sviluppato ed è approdato alla soluzione pressoché unanimemente condivisa dalla dottrina che in tema fa orientamento; insomma, una operazione di cosmesi, come il *restyling* di un vecchio modello.

Ho detto all'inizio che "il problema è vecchio", ma nessuna delle soluzioni che ho avuto modo di esaminare sembra avermi dato risposta risolutiva: per richiamare un'espressione efficace, mente rappresentativa della situazione, il problema della responsabilità civile è vecchio, ma rimane la necessità di esplorarlo nel prisma della responsabilità.

Non perché muta il dogma della "irresponsabilità" del sindacato così come è stato posto dalla dottrina, ma perché l'arricchirsi del sistema della responsabilità di nuovi schemi e figure, rende necessario verificare se l'azione sindacale e la organizzazione di essa rimane ancora estranea a quel sistema o se con esso si interseca e ne rimane in qualche modo, in tutto o in parte, inglobato.

2. La responsabilità contrattuale del sindacato nella sua rappresentazione tradizionale. Non essendo possibile condurre un'analisi completa su tutti gli aspetti che concorrono a formare il sistema della responsabilità civile del sindacato, necessariamente la trattazione del problema, nella sua più ampia casistica, deve essere limitata all'esame della fattispecie in relazione alla più tipica forma di responsabilità sindacale nei suoi aspetti più emergenti.

Per questa ragione l'attenzione, tralasciando aspetti altrettanto problematici della responsabilità civile del sindacato ⁽¹⁰⁾, sarà portata essenzialmente sul tradizionale campo in cui la responsabilità

⁵ E lo ha fatto in maniera sistematica il Prof. Ghezzi nel 1963 con la sua citata monografia sulla responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali.

⁶ SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1960.

⁷ GIUGNI, *Introduzione allo studio...*, cit.

⁸ CARABELLI, *Libertà ed immunità...*, cit.

⁹ DELL'OLIO, *L'organizzazione ed azione sindacale*, Padova, 1980.

¹⁰ A fianco della responsabilità nel rapporto associativo, quella nello sciopero nei servizi pubblici essenziali, sia contrattuale nei confronti del gestore del servizio e sia extracontrattuale nei confronti degli utenti (anche con riferimento alla rivalsa del gestore in caso di condanna nella class action), quella derivante dalla giurisprudenza comunitaria in materia di sciopero, quella emergente nella funzione di assistenza ed in quella gestionale (responsabilità da contatto sociale, da abuso del potere contrattuale e da lesione di interesse legittimo)

del sindacato finora si è misurata, ossia quello della violazione della parte obbligatoria del contratto collettivo e, specificamente, delle clausole di cd. tregua sindacale.

Più particolarmente si tratta della responsabilità del sindacato in relazione alla parte obbligatoria del contratto collettivo riferita all'ambito specifico dei rimedi civilistici per l'inadempimento diretto ed indiretto.

Rispetto a questo elemento ciò che assume rilievo è la posizione del sindacato nel rapporto contrattuale, cioè nella posizione debitoria e creditoria che gli deriva nei confronti della controparte stipulante per essere parte nel contratto collettivo.

Una delle peculiarità del contratto collettivo è la possibilità di disciplinare in via negoziale i rapporti intersindacali; si tratta della cd. parte obbligatoria del contratto collettivo, la cui funzione, concorrendo a definire il sistema delle relazioni industriali, è quella di regolare i rapporti reciproci tra le parti stipulanti ⁽¹¹⁾.

Rispetto alla parte obbligatoria del contratto collettivo la responsabilità del sindacato è prospettabile in termini contrattuali perché in essa si costituisce la relazione tipica di sinallagmaticità posta dalla relazione negoziale ⁽¹²⁾.

Sulla giustiziabilità di tali posizioni la dottrina ha osservato che “Le obbligazioni che nascono dalla parte obbligatoria del contratto collettivo sono tali che, dalla loro violazione, non possono che discendere controversie c.d. giuridiche, cioè su diritti, conoscibili dalla magistratura ordinaria” ⁽¹³⁾.

Il problema si pone essenzialmente con riferimento alle clausole di tregua sindacale, che impegnano le parti a non assumere azioni dirette per un certo lasso di tempo.

Un sistema contrattuale così definito, nella consapevolezza *ab imis* che gli obblighi assunti dal sindacato nella parte obbligatoria del contratto non sono coercibili mediante esecuzione in forma specifica ex art. 2932 c.c. ⁽¹⁴⁾, consente di rinviare chiaramente alla possibilità di fare ricorso

¹¹ “Così, oggi, nel contratto possono essere distinte due parti aventi funzioni totalmente diverse. La prima parte detta ‘normativa’, che è appunto quella corrispondente all’esercizio della autonomia collettiva, si compone di tutte quelle clausole che dettano la disciplina dei singoli rapporti di lavoro. Tale parte non produce effetti giuridici nei confronti dei sindacati stipulanti, in quanto essa regola direttamente i rapporti individuali di lavoro. La seconda parte, detta, invece, ‘obbligatoria’, contiene le clausole che producono effetti giuridici esclusivamente nei confronti dei sindacati stipulanti – o, tutt’al più nei confronti dei datori di lavoro – i quali risultano obbligati, in conseguenza, a tenere quei comportamenti che sono stati pattiziamente definiti come necessari alla amministrazione del contratto collettivo e al corretto svolgimento delle relazioni tra le parti di questo” PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova, 1986, 62 seg.

¹² La parte normativa, invece, può aver rilievo nella posizione debitoria del sindacato in via eventuale ed indiretta nel solo caso in cui sul sindacato incomba il cd. dovere di influenza o ne abbia garantito espressamente l’adempimento da parte del terzo (tale è il lavoratore, associato o non associato).

¹³ GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, cit., 10, il quale soggiunge: “Esse non possono aprioristicamente numerarsi, poiché il loro ambito iene determinato in concreto da molteplici criteri economico-sociali, politici, produttivi e tecnologici... Nella parte obbligatoria del contratto collettivo si possono, comunque, rintracciare sia clausole che hanno per oggetto l’attuazione di uno scopo determinato in cui risiede lo stesso dover avere della controparte (es., patti che limitano la libertà contrattuale nei confronti di altri sindacati, clausole di garanzia ecc.), sia clausole che impongono ad una delle associazioni contraenti di apprestare i mezzi necessari per svolgere un’attività cui corrisponde un interesse creditorio non immediato, ma ulteriore, e perciò non dedotto come oggetto immediato di obbligazione (clausole sulla istituzione di fondi di previdenza a livello settoriale e di fondi per l’istruzione professionale, obblighi di infliggere agli associati certe sanzioni in caso di violazione da parte loro dei contratti collettivi individuali, ecc.): in altri termini, tanto obbligazioni di risultato quanto obbligazioni di mezzi. In ogni caso le obbligazioni che scaturiscono dall’*obligatorischer Teil*, pur quando non corrispondano ad un interesse direttamente patrimoniale dell’associazione (penassimo alle varie obbligazioni collaterali di dichiarazione e di comunicazione...), debbono essere suscettibili di valutazione economia (art. 1174 c.c); in caso di inadempimento, l’obbligo al risarcimento del danno si presenta quindi, secondo i principi, come il necessario equivalente dotato pur sempre di un contenuto patrimoniale” (10 se.).

¹⁴ Non tanto perché ciò sarebbe in contrasto con l’art. 39 Cost., quanto perché “... la normale possibilità di esecuzione coattiva ai sensi dell’art. 2932 c.c, se non può dirsi contrastante col principio della libertà sindacale (perché si tratterebbe, ind definitiva, della logica conseguenza d’un atto di autolimitazione), resta però pur sempre esclusa dal titolo, vale a dire dall’infungibilità della prestazione di fare rimasta ineseguita” (GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, cit., 26).

all'ordinario regime della risoluzione per inadempimento, sia giudiziale ex art. 1453 c.c. e sia, cosa più importante, ex art. 1456 c.c. per effetto della clausola risolutiva espressa qualora inserita nell'accordo.

Tale ultima specificazione è di particolare importanza perché, al fine di potersi sciogliere dal vincolo, non è necessario che l'inadempimento sia notevole (ai sensi dell'art. 1455 c.c.), ma è sufficiente che esso si verifichi secondo la previsione delle parti; dunque, per aversi la risoluzione, in presenza di una clausola risolutiva espressa, è sufficiente denunciare l'inadempimento (che non deve essere necessariamente grave e che prescinde dal concreto interesse delle parti a liberarsi dal vincolo⁽¹⁵⁾).

La legittimità di siffatta pattuizione trova avallo nella più accreditata dottrina, la quale riconosce alle parti contrattuali, nell'esercizio della loro autonomia negoziale, la facoltà di inserire nell'accordo "... una clausola risolutiva espressa, che concede una più immediata operatività delle conseguenze naturali dell'inadempimento"⁽¹⁶⁾.

Poiché nella specie si tratta di prestazioni corrispettive, tra le parti è anche possibile azionare nel caso di "...inadempimento o adempimento non esatto, il tipico rimedio sinallagmatico costituito dalla exceptio inadimpleti"⁽¹⁷⁾.

La risoluzione in più apre il campo al risarcimento del danno quale complemento dell'inadempimento (art. 1453 c.c.), cui gli agenti contrattuali restano vincolati se non vi hanno rinunciato preventivamente con l'inserimento nell'accordo di una clausola limitativa della proponibilità di azioni ed eccezioni⁽¹⁸⁾.

Per ciò che concerne il risarcimento del danno nulla impedisce che negli accordi siano inserite clausole cd. di garanzia a titolo di penale per inadempimento⁽¹⁹⁾, possibilità che non trova comunque riscontro nella prassi contrattuale ma che sul piano dei rapporti sindacali è astrattamente del tutto ammissibile.

In definitiva, la clausola di tregua sindacale impegna il sindacato alla sua osservanza: la violazione determina autonome conseguenze nel duplice ordine dell'ordinamento intersindacale e dell'ordinamento civile, in quest'ultimo perché costituisce inadempimento nella relazione negoziale e, come tale, comporta responsabilità contrattuale per violazione dell'obbligo assunto nel vincolo del contratto⁽²⁰⁾.

Diverso è il caso ed il fondamento della responsabilità del sindacato in relazione all'obbligo di cooperazione per assicurare l'osservanza della parte normativa del contratto collettivo (il cd. inadempimento indiretto).

¹⁵ Ved. GAZZONI, *Obbligazioni e contratti*, Napoli, 1990, 937 "L'inadempimento, come di regola, deve essere imputabile al debitore ma non deve essere necessariamente grave. L'art. 1455, infatti, non trova applicazione perché, in caso di clausola risolutiva, il giudizio circa la scarsa o non scarsa importanza dell'adempimento è precluso dall'esistenza di un accordo al riguardo tra i contraenti, cosicché la risoluzione, in tale eventualità, si ricollega e discende direttamente dal regolamento contrattuale. La risoluzione non è però automatica, non consegue cioè de iure al mancato adempimento dell'obbligazione secondo le modalità stabilite, perché è necessario che la parte interessata dichiari all'altra che intende avvalersi della clausola risolutiva (art. 1456). Rispetto al momento in cui la clausola è stata pattuita potrebbe infatti essere sopravvenuto un interesse del creditore all'adempimento tardivo, interesse che verrebbe frustrato se la risoluzione fosse automatica. La facoltà accordata dalla legge al creditore di dichiarare di volersi avvalere della clausola risolutiva ha dunque la funzione di far salva la fondamentale scelta tra adempimento e risoluzione, prevista dall'art. 1453".

¹⁶ GHEZZI, *La responsabilità contrattuale dell'associazione sindacale*, cit., 26.

¹⁷ GHEZZI; *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, cit., 78.

¹⁸ Tale possibilità peraltro trova riconoscimento nella dottrina: ved. GHEZZI, *La responsabilità contrattuale dell'associazione sindacale*, cit., 26; conf. MAZZONI, *La responsabilità sindacale per la mancata applicazione della procedura sui licenziamenti individuali*, *Dir. Economia*, 1955, 234.

¹⁹ Ved. GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, cit., 52.

²⁰ Ved., oltre GHEZZI, *La responsabilità contrattuale della associazione sindacale*, cit, anche, in ordine più sistematico, GHEZZI, *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua (variazioni critiche e metodologiche)*, *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1967, 149.

Infatti, è possibile che il sindacato assuma l'obbligo di curare l'osservanza da parte dei singoli degli obblighi stabiliti nel contratto collettivo; in tal caso la sua responsabilità sussisterà nell'ipotesi in cui abbia ommesso di vigilare, ovvero di azionare nei confronti dei propri associati il potere sanzionatorio previsto dall'atto costitutivo o dallo statuto (*culpa in vigilando*: condotta omissiva), trattasi nella specie di misure dirette a promuovere e favorire l'osservanza della parte normativa del contratto collettivo.

Anche se non manca chi ha configurato tale obbligo come morale e non giuridico, il dovere di esercitare la propria influenza sul comportamento degli associati è considerato corollario della funzione organizzativa del sindacato, in virtù della quale "... rispetto alla stessa parte normativa, continuano a gravare, sulle associazioni stipulanti, reciproche obbligazioni aventi ad oggetto almeno l'influire, entro certi limiti, sul comportamento dei propri associati, inducendoli, con gli strumenti, anche disciplinari, di cui dispongono, ad uniformare i contratti individuali alle clausole normative del contratto collettivo" ⁽²¹⁾.

Si può far leva in questo caso sui doveri di buona fede e correttezza *in executivis* (artt. 1175 e 1375 c.c.), obblighi accessori che incombono sulle parti in virtù della assunzione della posizione debitoria nel contratto.

Anzi, si può dire che il dovere di influenza è ancora prima misura della diligenza, nel senso che esso permea il modo attraverso cui il sindacato adempie agli obblighi assunti con la stipula del contratto collettivo (v. art. 1174 c.c.).

E' proprio in ragione di questa sua derivazione funzionale che il dovere di esercitare l'influenza sul comportamento degli associati è limitato ad una obbligazione di mezzi, nel senso che il sindacato deve solo assumere tutti i comportamenti necessari perché i propri associati conformino la loro condotta alle disposizioni collettive ma non anche garantire il risultato, inteso quale effettiva conformazione; infatti l'obbligo è assunto dal sindacato nei soli termini di esercitare l'influenza, "senza che venga in considerazione l'adempimento del singolo a quanto gli è imposto ..." ⁽²²⁾.

Infine, la posizione di garanzia del sindacato, fuori dalla sua posizione strumentale assunta come obbligazione di mezzi, può rilevare anche come obbligazione di risultato; ciò avviene in tutti i casi in cui il sindacato si fa garante, con espressa clausola inserita nella parte obbligatoria del contratto collettivo, dell'osservanza da parte del singolo associato del contratto collettivo; una simile clausola, benché non rilevabile nella pratica, è considerata dalla dottrina pienamente legittima, non essendovi nulla che impedisce alla associazione sindacale di dare più forza agli impegni assumendo a proprio carico la responsabilità della loro osservanza da parte dei terzi ⁽²³⁾.

In questo caso si configura una responsabilità in termini di garanzia in quanto dà "... luogo ad una fideiussione solidale normalmente senza beneficio di escussione, ma con possibilità di regresso per l'associazione sindacale nei limiti degli artt. 1950 e 1952 c.c.; l'associazione medesima risponderebbe, ovviamente... con tutto il suo patrimonio..." ⁽²⁴⁾

3. La responsabilità contrattuale del sindacato nei più recenti assetti contrattuali. Si è fatto sommario cenno alla responsabilità contrattuale del sindacato nei termini in cui il problema tradizionalmente si è posto ed è stato risolto.

Il problema però richiede di essere esaminato in una nuova prospettiva perché la stessa fattispecie si è ripresentata recentemente all'attenzione dell'interprete con riguardo alle clausole di tregua sindacale nei più recenti assetti contrattuali ⁽²⁵⁾.

²¹ GHEZZI, La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali, cit., 79.

²² GHEZZI, La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali, cit., 69.

²³ GHEZZI, La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali, cit., 74 seg.

²⁴ GHEZZI, La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali, cit., 75.

²⁵ La responsabilità civile del sindacato nei più recenti assetti contrattuali: l'accordo quadro del 22 gennaio 2009, l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 e gli accordi 8 giugno 2010 e 23 dicembre 2010 (cd. accordo Pomigliano e accordo Mirafiori).

Lo spunto di queste brevi ulteriori riflessioni, che rendono necessario ritornare ad esaminare il problema della responsabilità contrattuale del sindacato in relazione alla parte obbligatoria del contratto collettivo, è tratto, o meglio è suscitato dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009, dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 e dagli accordi 8 giugno 2010, 23 dicembre 2010 e 29 dicembre 2010 (cd. accordo Pomigliano e accordo Mirafiori), che riconfermano in parte il sistema di responsabilità ed in altra più importante parte lo riqualificano, fornendo conferma a vecchie soluzioni e facendo emergere nuovi problemi, che qui meritano di essere esaminati in collegamento sistematico con quanto si è detto in via generale.

4. ... Segue. La tutela inibitoria. Una delle maggiori novità nel dispiegare il sistema negoziale delle tutele si rinviene nell'accordo del 15 aprile 2009 con riguardo alla clausola che istituisce la tutela inibitoria in caso di mancato rispetto della tregua sindacale.

Si tratta, nel sistema della responsabilità, di una tecnica di tutela assimilabile all'ordine di cessazione della condotta ed a quello di rimozione degli effetti tipicamente prevista dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori per la repressione della condotta antisindacale, come a voler significare non solo la possibilità delle parti di stabilire misure compulsive del comportamento difforme, ma quasi a riconoscere che vi può essere una condotta "antisindacale" anche da parte del sindacato⁽²⁶⁾. La misura prevista dovrebbe consentire alla controparte di agire in via preventiva rispetto all'inadempimento, in modo che ciò che si garantisce non è la reintegrazione rispetto al danno conseguente alla inesecuzione dell'obbligo contrattuale, ma è la stessa possibilità che l'inadempimento possa attuarsi per effetto della misura interdittiva.

E' stato detto in proposito che la tutela in funzione preventiva è essenziale alla effettività in tutti i casi in cui il pregiudizio è segnato dalla irreparabilità⁽²⁷⁾; il richiamo ad esso nell'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 sta a significare che nella valutazione delle parti per l'interesse leso dalla violazione difficilmente si potrebbe costituire il nesso di equivalenza tra pregiudizio e mezzo compensativo, con una tutela risarcitoria o riparatoria *ex post* (difficoltà segnalata dalla dottrina)⁽²⁸⁾.

La misura inibitoria, infatti, serve a prevenire o far cessare l'inadempimento spezzando il collegamento che vi è nella dinamica del nesso di causalità tra condotta ed effetto; risultato che si può convenientemente conseguire mediante la tutela cautelare d'urgenza in funzione inibitoria secondo il procedimento di cui all'art. 700 c.p.c.: con tale strumento si pone in essere un sistema di garanzia dell'osservanza dell'accordo che, *mutatis mutandum*, sul piano effettuale è omologo a quello specifico dell'art. 28 Statuto dei lavoratori in quanto, attraverso il provvedimento cautelare che in via d'urgenza è ritenuto idoneo a conservare le ragioni creditorie, misura tipizzata nella specie dalle parti contrattuali proprio nella forma inibitoria, provvedimento che, ancorché non sostenuto dalle ulteriori misure che l'art. 28 citato, si pone a sostegno della esecuzione del giudicato per assicurarne l'effettività.

Quello che sembra emergere, infatti, è la possibilità che le parti si sono riservate di far valere l'obbligo di astensione oltre il limite in cui esso determina pregiudizi di tipo patrimoniale non emendabili *ex post* per equivalente, come a significare che la condotta inadempiente viene meno ad un dovere di solidarietà in relazione alla esigenza di assicurare l'integrità della situazione tutelata (rispettivamente, per il lavoratore il diritto al lavoro e per il datore di lavoro la libertà d'impresa).

²⁶ Certamente l'espressione "condotta antisindacale del sindacato" è impropria, stante la tipicità che essa assume nel significato datogli dall'art. 28 l. n. 300/1970; ma altrettanto certo è che il sindacato può venir meno, al pari dell'imprenditore, al dovere di lealtà nella relazione sindacale, sicché, se non è possibile usare l'espressione "condotta antisindacale del sindacato" per significare tale comportamento, certamente si può rappresentare lo stesso fatto come "condotta sleale del sindacato".

²⁷ Ved. DI MAJO, La tutela civile dei diritti, Milano, 2003, 163.

²⁸ Ved. SCOGNAMIGLIO, Diritto del lavoro, Napoli, 1993, 47.

Posto che il rinnovo del contratto collettivo è una fattispecie procedimentale, tale interesse solidale è indicato nella previsione di un obbligo di cooperazione in virtù del quale, nelle more della procedura, le parti pongono un'area temporale di interdizione per le iniziative unilaterali e le azioni dirette, misure di astensione che divengono per l'effetto elemento essenziale della cooperazione.

Di contrario avviso è la dottrina, secondo cui “... se esiste un mero obbligo, per assicurare una tregua sindacale, risulta scarsamente effettivo, perché la sua eventuale violazione può comportare solo una responsabilità patrimoniale delle parti, ben difficilmente azionabile con successo nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Tant'è che il Protocollo del '93 utilizzava, in funzione sanzionatoria per la mancata osservanza del periodo di raffreddamento, proprio l'indennità di vacanza contrattuale, anticipandola o posticipandola, a seconda che la responsabilità fosse attribuibile alla parte datoriale o a quella sindacale; ed in questa seconda ipotesi facendola cadere non sui sindacati, ma sugli stessi lavoratori, *sub specie* di una corresponsione ritardata dell'indennità”⁽²⁹⁾.

Ma, il punto di discontinuità tra l'accordo del 2010 e quello del 1993 sembra essere proprio questo, cioè che la responsabilità questa volta è imposta nei confronti del sindacato con un meccanismo diretto ed in senso giuridico, sia nella imputazione delle conseguenze, sia nella misura di tutela, cioè con un meccanismo che è tale da trovare come destinatario solo ed esclusivamente lo stesso sindacato in termini di responsabilità giuridica e non indiretto con una responsabilità politica da far valere semmai nel rapporto associativo in termini di revoca della delega da parte dei singoli lavoratori⁽³⁰⁾.

Il nuovo accordo, insomma, fa ricadere sul sindacato e non sui lavoratori le conseguenze del suo inadempimento, ponendo una piena simmetria tra i destinatari della sanzione ed i soggetti responsabili, analogamente a quanto avviene in altri ordinamenti stranieri nei quali o l'immunità sussiste solo dove essa è espressamente stabilita dalla legge⁽³¹⁾ o l'abuso del diritto sindacale è sanzionato con la responsabilità per danni⁽³²⁾.

5. ... Segue. La tutela risolutoria. Molto più complesso è il regime della responsabilità nella contrattazione aziendale ad unico livello: il sistema definito in questo ulteriore livello non fa più riferimento ad un regime specifico di tutela (quello di tipo preventivo), ma riporta la questione nell'ambito della più generale responsabilità contrattuale, con tutto il corredo di possibilità in termini di risoluzione dell'accordo e risarcimento del danno.

Nell'intesa cd. Pomigliano dell'8/15 giugno 2010⁽³³⁾ tutte le clausole sono assunte conglobate tra loro (criterio della inscindibilità) ed in essa sono fissate espressamente le condizioni per la

²⁹ CARINCI, Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, Riv. it. dir. lav., 2009, 2, 177.

³⁰ Il Protocollo 23 luglio 1993 tra governo e parti sociali (politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo), in caso di violazione delle clausole di raffreddamento ha limitato l'incidenza sulla indennità di vacanza contrattuale, in termini di anticipazione o posticipazione della sua decorrenza, con ciò riversando le conseguenze dirette della violazione rispettivamente sul datore di lavoro, nel primo caso, o dei lavoratori, nel secondo caso, vincolando le corrispondenti associazioni sindacali alla sola responsabilità che gli può derivare, nel rapporto endoassociativo, in termini di consenso da parte dei propri iscritti.

³¹ Come nell'ordinamento inglese; ved. House of Lords [Gran Bretagna], 21.4.1983, Dir. maritt., 1984, 654.

³² Come nell'ordinamento francese; ved. Trib. grande istanza Boulogne, 28.11.1980, Dir. maritt., 1982, 110.

³³ Il cd. accordo Pomigliano tra le organizzazioni nazionali e territoriali Fim, Uilm e Fismic e la S.p.A. Fiat Group Automobiles, integrato il 15 giugno 2010 e richiamato dall'Accordo del 29 dicembre 2010 (Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello), cui, peraltro, le parti hanno fatto rinvio in altri accordi relativi ad altri Stabilimenti del Gruppo, come, allo stato attuale, l'Accordo del 4 maggio 2011 tra Fiat Group Automobiles Spa e RSU dello Stabilimento FGA Officine Automobilistiche Guagliasco Spa per l'applicazione del contratto collettivo di primo livello del 29 dicembre 2010 (c.d. Accordo Bertone); trattasi di accordi sottoscritti in un regime puro di pluralismo sindacale concorrenziale.

permanenza dell'accordo: qui non emerge in rilievo il solo inadempimento o l'inosservanza delle pattuizioni contenute nell'accordo, il che legittimerebbe *ex sé* (anche in virtù della clausola risolutiva espressa) lo scioglimento unilaterale dell'azienda dal vincolo mediante risoluzione, ma l'intera condotta del sindacato anche fuori dall'accordo qualora ne derivi la impossibilità ad esigere le condizioni concordate⁽³⁴⁾: un tale sistema di responsabilità è una novità assoluta in quanto non si rinviene nemmeno nei precedenti accordi del medesimo gruppo societario⁽³⁵⁾.

Tale previsione, tuttavia, deve essere coordinata con quella finale della disposizione contrattuale, giusta la quale anche la condotta, in forma individuale o collettiva, dei singoli lavoratori, idonea a determinare la stessa conseguenza della impossibilità di dare esecuzione all'accordo, produce effetti liberatori per l'azienda, cioè la risoluzione dell'accordo nei medesimi termini in cui la impossibilità sia effettuale alla condotta extra-intesa dei sindacati stipulanti⁽³⁶⁾.

Sembra che la estraneità del fatto al contenuto dell'accordo (profilo oggettivo), nel primo caso, e la estraneità dei soggetti rispetto all'intesa (profilo soggettivo), nel secondo caso, vengono valutate allo stesso modo non come ragioni di risoluzione dell'intesa per causa imputabile a responsabilità della controparte sindacale, quanto come causa di impossibilità sopravvenuta delle prestazioni, con ciò fungendo da movente per la risoluzione, ma non da titolo legittimante il risarcimento del danno (che, invece, presuppone l'inadempimento colpevole).

La situazione sostanzialmente è uguale nell'accordo cd. Mirafiori del 23 dicembre 2010, in cui di rilevante, *in parte qua*, vi è pressoché solo la diversa collocazione sistematica della clausola di responsabilità, della cui essenzialità è indizio il fatto che sia stata assunta a norma di apertura⁽³⁷⁾.

Gli accordi in questione si pongono poi, congiuntamente, sulla linea promozionale prevedendo nelle medesime ipotesi la perdita dei benefici contrattuali stabiliti dal contratto collettivo nazionale in materia di contributi sindacali, permessi per i dirigenti sindacali e per i componenti della rsu, nonché di riconoscimento della figura di esperto sindacale e relativi permessi.

Esaminati complessivamente tutti gli accordi in questione, ciò che emerge è la conferma del sistema di responsabilità contrattuale del sindacato: tutto quello che è stato previsto negli accordi è quanto già la dottrina riteneva legittimamente acquisito dalla autonomia delle parti collettive in termini di possibilità di stipulare clausole di responsabilità; quello che può ritenersi modificato, invece, è il sistema di garanzia, evoluto non solo in termini di riqualificazione delle sanzioni, ma anche – e soprattutto – nelle tecniche di tutela.

Nello specifico il primo aspetto di rilievo è l'inserimento negli accordi di una clausola attributiva alla parte datoriale e/o alla sua associazione di un potere risolutivo dell'accordo in via unilaterale quale misura di autotutela in caso di inosservanza delle prescrizioni ad opera della controparte sindacale o dei terzi destinatari degli effetti dell'intesa, dunque sia nel caso di inadempimento che in quello di impossibilità di dare esecuzione all'accordo per fatto non imputabile⁽³⁸⁾.

³⁴ Ved. art. 14: "Clausola di responsabilità. Il presente accordo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle organizzazioni sindacali e/o dalla rsu ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'azienda dal presente accordo, posti in essere dalle organizzazioni sindacali e/o dalla rsu, anche a livello di singoli componenti, libera l'azienda dagli obblighi derivanti dal presente accordo...".

³⁵ Ved., ad es., l'Accordo del 27.4.2006 tra la Fiat Auto Spa e la Sata Spa e oo.ss. (Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Ugl Metalmeccanici e Failms Cisl) e rsu (cd. Accordo Melfi).

³⁶ "Le parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte ed in misura significativa, le clausole del presente accordo, ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'azienda, facendo venire meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima, producono per l'azienda gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente punto (art. 14, ult. cpv).

³⁷ Il cd. accordo Mirafiori, sottoscritto sempre dalla S.p.A. Fiat Group Automobiles con gli organismi nazionali e territoriali della Fim, Uilm, Fismic e Ugl, nel quale la clausola di responsabilità è posta all'art. 1 dell'intesa.

³⁸ Si tratta sostanzialmente di una clausola di tregua sindacale e di obbligo di influenza, come tale qualificata dalla dottrina: "Questa, che prefigura una responsabilità a carico delle organizzazioni sindacali che operino in contrasto

Lo schema civilistico cui è sovrapponibile la fattispecie non è tanto quello del recesso (che presuppone la facoltà insindacabile di interrompere *ante tempus* il rapporto secondo una autonoma ed unilaterale convenienza a non dare ulteriore esecuzione al contratto), quanto quella della risoluzione: nel caso in esame la fattispecie è qualificata dalla intollerabilità della prosecuzione del rapporto o per inadempimento o per impossibilità sopravvenuta, per cui il recesso, assumendo la veste di misura di autotutela, si specifica come risoluzione⁽³⁹⁾.

E' proprio questa qualificazione che consente alla controparte di conseguire, in caso di esercizio del potere di risoluzione, il risarcimento del danno derivante dal cd. interesse positivo⁽⁴⁰⁾.

Né può ritenersi che nella specie le parti abbiano voluto fare riferimento alla figura del cd. recesso causale, quello motivato dalla giustificazione causale, poiché quando una tale facoltà è concessa (dalla legge o dal contratto), essa è stata espressamente prevista in fattispecie tipiche, anche se poi la dottrina congruamente sotto il piano effettuale configura il recesso per giusta causa quale variante modale della risoluzione per inadempimento, cui risulta essere assimilabile⁽⁴¹⁾.

Il recesso determinativo convenzionale, infatti, è posto in funzione di impugnazione del contratto per vizi funzionali, cioè in funzione risolutoria, trattandosi di circostanze idonee a giustificare contemporaneamente anche la risoluzione; per tale ragione, rispetto alla risoluzione, il recesso determinativo causale differisce solo per gli aspetti procedurali⁽⁴²⁾.

E' anche possibile, pur nel difetto della consapevolezza delle parti di aver posto in essere una duplice e distinta ipotesi di scioglimento dal vincolo contrattuale, che l'inadempimento diretto della controparte sindacale costituisce nella rappresentazione dell'accordo, per la parte obbligatoria, una causa di risoluzione del contratto, da cui discende come corollario lo scioglimento dal vincolo e la possibilità di richiedere il risarcimento del danno, mentre la sua inosservanza, per la parte normativa, ad opera dei terzi destinatari sia stata assunta come ragione giustificatrice del recesso determinativo convenzionale, dunque in funzione rescissoria ma con esclusione del risarcimento del danno.

Potrebbe trattarsi di quello che, tra i rimedi consensuali, la dottrina ha chiamato "esercizio dei poteri 'costitutivi' con funzione di tutela"⁽⁴³⁾, fattispecie in cui "Vengono in questione ... clausole o pattuizioni con le quali si stabilisce che, nel caso in cui l'adempimento non avvenga secondo le modalità stabilite o nel termine convenuto, la parte adempiente abbia il potere di sciogliersi dal contratto, senza dover ricorrere all'intervento del giudice"⁽⁴⁴⁾.

Questa lettura dell'accordo potrebbe risultare eccessivamente sbilanciata verso la confluenza dell'azione sindacale nell'ordinario regime della responsabilità civile: una tale possibilità, pur esclusa nel caso concreto, è stata comunque ritenuta implicitamente possibile da parte della dottrina più cauta, che ha mostrato una (seppur) timida e riduttiva apertura verso il sistema della responsabilità civile, nella quale, in ordine alle conseguenze dell'inadempimento, si ritiene che, trasformando le misure sanzionatorie (quelle incidenti sui diritti sindacali di fonte negoziale) nel contenuto di una clausola penale ex art. 1382 c.c., resterebbero fuori dal sistema della

con le intese raggiunte, è tecnicamente una clausola di tregua sindacale ... Tale clausola ... tipica della parte obbligatoria del contratto collettivo, appare idonea a vincolare solo e soltanto le parti, rectius le organizzazioni sindacali che siglano l'intesa. E così la norma è costruita nell'accordo di Pomigliano, con l'ulteriore specificazione non solo di un dovere di astensione dall'azione diretta ad opera del sindacato firmatario, ma anche di un obbligo di influenza sui lavoratori (e sul sindacato non firmatario), affinché gli stessi adottino comportamenti coerenti alle obbligazioni assunte dalle parti" (PESSI, La contrattazione in deroga: il "caso Pomigliano, Arg. dir. lav., 6, 2010, 1121).

³⁹ Ved. BIANCA, Diritto civile, 3, Il contratto, Milano, 2000, 740.

⁴⁰ Ved. TAMPONI, La risoluzione per inadempimento, in Il contratto in generale a cura di Enrico Gabrielli, II, cit., 1772.

⁴¹ Ved. BIANCA, Diritto civile, 3, Il contratto, cit., 742 seg.

⁴² Ved. PADOVINI, Il recesso, in I contratti in generale a cura di Enrico Gabrielli, II, Torino, 2006, 1388 ss.

⁴³ Ved. DI MAJO, La tutela civile dei diritti, Milano, 2003, 64.

⁴⁴ DI MAJO, La tutela civile dei diritti, cit., 64.

responsabilità tutte le conseguenze ordinariamente collegate all'inadempimento, particolarmente il risarcimento del danno ⁽⁴⁵⁾.

Questa soluzione, nonostante le riserve che può suscitare in ordine alla possibilità di dare applicazione all'art. 1382 c.c. nel senso indicato ⁽⁴⁶⁾, non contrasta con quella cui si è pervenuti sopra, perché, se nel concreto è esclusa a carico del sindacato la responsabilità risarcitoria propriamente intesa, è però supposta in astratto la possibilità del risarcimento del danno in conseguenza dell'inadempimento, in concreto non conseguibile solo per l'effetto della forfetizzazione della misura riparatoria (nella specie preventivamente definita nella qualità e non nella quantità).

Francamente, per evitare complicazioni ed approssimazioni o costruzioni troppo complesse che possono condurre a soluzioni artificiose, appare più sicuro muoversi nell'ambito della risoluzione, all'interno della quale la clausola di responsabilità è più facilmente riconducibile ad una "clausola risolutiva espressa" in cui è centrale l'eccezione di inadempimento ("*inadimplenti non est adimplendum*") ⁽⁴⁷⁾.

Per escludere la trasmigrazione della fattispecie nel sistema di responsabilità civile è chiaramente necessario far leva sulla qualificazione delle conseguenze in soli termini di sanzione; è in questo senso la dottrina spiega gli effetti dell'inadempimento con l'apparato sanzionatorio tramutato in una clausola penale concernente l'incisione dei diritti sindacali di fonte negoziale.

Ma, il fatto che le relative clausole siano accompagnate da sanzione non significa che l'apparato di tutela operi tutto all'interno dell'ordinamento intersindacale (cioè nel sistema chiuso), restando congiuntamente la possibilità che operino nella medesima fattispecie gli strumenti di tutela tipici di reazione all'inadempimento.

Sempre nella prospettiva civilistica, ma con soluzioni diverse può essere esaminata la clausola di responsabilità per il mancato rispetto delle sue prescrizioni in tema di tregua da parte dei singoli lavoratori (iscritti o non iscritti al sindacato).

Come detto, in questo caso non è possibile imputare al sindacato alcuna responsabilità (salvo la violazione del dovere di influenza); è stato già detto anche che, supposto il conglobamento di tutte le clausole del contratto, poiché il rispetto dell'accordo da parte dei lavoratori è condizione di esigibilità, la possibilità di sciogliersi dal vincolo accede sempre alla figura della risoluzione, trovandone la causale non nell'inadempimento, ma nella sopravvenuta impossibilità oggettiva di dare esecuzione all'accordo.

Non sembra invece condivisibile quella dottrina ha addirittura ipotizzato che nella specie l'obbligazione assunta dal sindacato è una obbligazione di risultato, mancando nella specie una

⁴⁵ DE LUCA TAMAJO, Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane, Riv. it. dir. lav., 3, 2010, III, 329 ss. ("Quanto alla ricostruzione civilistica della previsione sanzionatoria in esame, potrebbe forse configurarsi una sorta di clausola penale (art. 1382 c.c.), che determina in via preventiva e forfettaria le conseguenze dell'inadempimento di una obbligazione. Viene infatti ricollegata al mancato rispetto di obblighi contrattualmente assunti una sanzione convenzionalmente predeterminata, in funzione di strumento di coazione indiretta. Per quanto alcuni autori (M Bianca) neghino che la clausola penale possa assumere una funzione sanzionatoria, altri (F. Galgano) sono di parere favorevole, rilevando come ci siano «casi nei quali l'effettività di una obbligazione contrattuale non può essere altrimenti assicurata se non dalla previsione di una penale per l'inadempimento», in mancanza della quale «si finirebbe per togliere al patto stesso ogni carattere di giuridica vincolatività»; nello stesso senso implicitamente si esprime altra dottrina, secondo cui nella specie si tratta di obblighi di tregua in capo alle associazioni sindacali con la predeterminazione delle conseguenze in caso di inadempimento (ved. MAGNANI, Da Pomigliano a Mirafiori: gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali, Boll. Spec. ADAPT, 1, 2011. 4).

⁴⁶ Quantomeno perché non impone all'inadempiente una prestazione, ma la perdita di un beneficio promozionale, ma soprattutto perché se si trattasse effettivamente di una clausola penale sarebbe soggetta al potere riduttivo esercitabile in sede giudiziale su richiesta della parte (art. 1384 c.c.) o d'ufficio dal giudice, dando a quest'ultimo un potere di controllo sulla clausola al fine di accertarne la strumentalità e la proporzionalità (ved. ZOPPINI, La clausola penale e la caparra, i contratti in generale (a cura di E. Gabrielli), Torino, 2006, 2, 1025 ss.)

⁴⁷ Ved. ZILIO GRANDI, La Fiat e le relazioni sindacali oggi in Italia: brevi appunti giuridici, Boll. Spec. ADAPT, 1, 2011, 2.

espressa clausola di garanzia (cioè, una fideiussione): poiché il contenuto dell'obbligo assunto, non attenendo ad un comportamento proprio ma dei terzi, è connotato dall'effetto dell'esigibilità degli impegni contrattuali, ciò al limite spiega in maniera ancora più puntuale che è l'inadempimento non imputabile, e non la violazione colpevole di un obbligo negoziale, che rende impossibile l'esecuzione (⁴⁸).

6. La clausola di responsabilità come promessa del fatto del terzo. Critica. Fuori dall'ipotesi dell'inadempimento i numerosi tentativi di dare alla clausola veste giuridica nell'ambito degli istituti del diritto civile mostrano, ciascuno per ragioni diverse, o scarsa aderenza alla disciplina degli istituti invocati o dei limiti concettuali.

Sicuramente non sembra condivisibile la configurazione della clausola come promessa del fatto del terzo.

La promessa del fatto del terzo trova la sua rappresentazione normativa nell'art. 1381 c.c., il quale dispone che "colui che ha promesso l'obbligazione o il fatto di un terzo è tenuto a indennizzare l'altro contraente, se il terzo rifiuta di obbligarsi o non compie il fatto promesso".

Nell'ipotesi regolata dall'art. 1381 c.c. il comportamento del terzo entra a far parte della posizione debitoria del promittente, sicché la condotta omissiva del terzo costituisce mancata esecuzione della prestazione.

In particolare, il rifiuto del terzo, che non è vincolato dalla promessa, rappresenta la causa dell'inadempimento del promittente, il quale assume a suo carico il rischio della mancata assunzione dell'obbligo da parte del soggetto estraneo (⁴⁹).

Sicuramente questa tesi merita considerazione nel caso in cui la promessa del fatto del terzo venga configurata alla stregua di una obbligazione di mezzi, come ritenuto dalla più risalente giurisprudenza in materia (⁵⁰), e la clausola in questione venga consunta in un obbligo di influenza.

In questa ipotesi l'obbligazione derivante dalla promessa finisce per consistere in una prestazione di *facere*, in cui la posizione debitoria, posta in termini di obbligazione di mezzi, si palesa nel semplice obbligo per il sindacato di tenere una condotta diligente affinché il terzo assuma l'obbligazione o il comportamento promesso, ossia i sodalizi non firmatari ed i singoli lavoratori si astengano dall'assumere iniziative dirette.

Posta in questi termini e riportata nell'ordinamento sindacale, la promessa del fatto del terzo, infatti, non sarebbe altro che una clausola di influenza: una volta dimostrato di aver fatto tutto quanto in suo potere per indurre il terzo ad assumere la condotta promessa, il sindacato sarebbe liberato da ogni responsabilità nel caso di rifiuto del terzo, non essendogli imputabile alcunché per la mancata realizzazione del risultato.

In questa ipotesi sicuramente la clausola in questione potrebbe essere identificata come una promessa del fatto del terzo; ma questa ricostruzione alla prova dei fatti appare eccessivamente riduttiva perché, in mancanza della assunzione di un dovere di influenza esplicito operante oltre le categorie di soggetti verso cui è possibile un esercizio effettivo dell'influenza, la responsabilità del sindacato rimane limitata alle sole violazioni dei soggetti ad esso affiliati ed aderenti, rispetto ai

⁴⁸ "Le OO.SS. firmatarie non solo si impegnano a non promuovere e proclamare scioperi che attentino alla praticabilità dell'Accordo (1° cpv. punto 14) e a dissuadere i propri iscritti dal parteciparvi (2° capov.) ma rispondono, anche, del mancato rispetto dell'Accordo qualora gli scioperanti non siano loro iscritti, in una concezione che richiama le obbligazioni di risultato (sul piano civilistico) e i patti di produttività (sul piano intersindacale), rispetto ai quali sono indifferenti i fattori che hanno precluso l'adempimento" (DE LUCA TAMAJO, *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali*, Riv. it. dir. lav., 3, 2010, III, 332); ancor più chiaramente si è espressa la conforme dottrina: "La disposizione in esame segna dunque il passaggio da un *obbligo di mezzi*, a tenere un comportamento proprio, ad un *obbligo di risultato*, a garanzia di una condotta altrui" (LAI, *L'accordo Fiat di Pomigliano: la contrattazione collettiva tra decentramento, responsabilità e partecipazione*, Boll. ADAPT, 39, 2010, 6).

⁴⁹ Ved. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, Napoli, 2009, 896.

⁵⁰ Cass., 11.11.1992, n. 12118, Giur. It., 1993, I, 1, 1463; Giust. Civ., 1993, I, 2179; Cass. 21.6.1991, n. 6984...; Cass. 18.11.1987, n. 8483, Giur. It., 1988, I, 1, 1360; Cass., 22.4.1981, n. 2363... Mass. Foro it., 1981.

quali l'associazione sindacale ha possibilità di esplicare poteri conformativi ed esercitare un'azione con cui influire sulle loro scelte.

Difficile, invece, è spiegare la portata della clausola nella sua integralità, in quanto la promessa del fatto del terzo intesa quale assunzione di un dovere di influenza difficilmente può essere compresa nella latitudine operativa della disposizione, il cui precetto è riferito alla generalità dei terzi e non ai soli associati.

La questione, comunque, può trovare una sua naturale soluzione nella evoluzione interpretativa dell'art. 1381 c.c.: certo è che la promessa non obbliga il terzo a tenere il comportamento materiale dedotto nell'accordo (⁵¹), ma il più recente orientamento giurisprudenziale ritiene che l'attività del terzo costituisce l'oggetto dell'obbligazione, restandone incisa la sua natura di obbligazione di risultato (⁵²); pertanto l'inattività del terzo o la sua condotta difforme determina, con la mancata realizzazione del fatto promesso, anche l'inadempimento del promittente, ovvero la mancata esecuzione della prestazione a suo carico.

Riportando il quadro generale al tema della responsabilità civile del sindacato, la conseguenza che deriva da questa impostazione è quella di ritenere responsabile il sindacato per la realizzazione del risultato qualunque sia il suo stato di affidamento (⁵³), proprio perché l'obbligo dallo stesso assunto non è quello di tenere un comportamento diligente finalizzato a rendere possibile e favorire l'adesione del terzo (art. 1174 c.c.), ma il contenuto della prestazione dovuta coincide con la stessa assunzione da parte del terzo del fatto promesso.

A questo punto, passando dal piano del ragionamento astratto a quello concreto, resta da verificare se le parti hanno fatto riferimento alla clausola di responsabilità dentro o fuori i termini dell'art. 1381 c.c., ossia se hanno inteso dargli la qualificazione di promessa del fatto del terzo.

La risposta è negativa, sia perché, facendo coerente applicazione delle norme di ermeneutica contrattuale non è certo questa l'intenzione dei contraenti, sia perché, valorizzando nella previsione dell'art. 1381 c.c. l'obbligo di indennizzo in conseguenza del rifiuto del terzo di assumere la condotta promessa, la clausola non può essere più intesa quale promessa del fatto del terzo, in quanto, non essendo stabilita dalle parti una tale conseguenza, cioè, non potendosi configurare assolutamente l'assunzione di un obbligo di garanzia (⁵⁴), resta fuori dall'area della responsabilità del sindacato la condotta difforme dei soggetti non vincolati al rispetto dell'accordo.

Una più sicura ragione che consente di escludere che la clausola di responsabilità contenga una promessa del fatto del terzo si rinviene nell'esplicito riferimento al mancato rispetto della clausola di responsabilità come causa di risoluzione del contratto; con una tale previsione le parti, fornendo alla condotta del terzo un rilievo oggettivo, hanno assunto il fatto del terzo quale elemento esterno alla posizione debitoria, elemento che influisce su di essa per il solo aspetto funzionale potendo interferire con la fase della esecuzione dell'accordo fino a rendere impossibile la esigibilità della prestazione.

Più in particolare la realizzazione del risultato è stata presa in considerazione come elemento dell'accordo funzionale alla sua esecuzione ed alla esigibilità di quanto in esso convenuto fuori dal vincolo contrattuale.

Cioè, quello che le parti hanno previsto null'altro è che la liberazione della Società per l'impossibilità di conseguire la prestazione assunta dal sindacato; il meccanismo applicabile in sostanza è quello dell'art. 1256 c.c., in forza del quale l'impossibilità sopravvenuta non imputabile

⁵¹ "... la promessa del fatto o dell'obbligazione del terzo ha efficacia solo tra il promittente ed il promissario, e non può in alcun modo vincolare il terzo", FRANZONI, Il contratto e i terzi, in I contratti in generale (a cura di E. Gabrielli), II, Torino, 2006, 1191.

⁵² Ved. Cass. 15.7.2004, n. 13105, Giust. Civ., 204, I, 2569.

⁵³ Ved. FRANZONI, Il contratto e i terzi, in I contratti in generale (a cura di E. Gabrielli), II, Torino, 2006, 1196.

⁵⁴ BETTI, Teoria generale delle obbligazioni, I, Milano, 1953, 52, Ristampa, Napoli, 2002.

della prestazione interrompe il sinallagma funzionale e fa venire meno la causa giustificatrice della controprestazione⁽⁵⁵⁾.

Ma questa assimilazione va in sé precisata, perché, per giungere ad una tale configurazione, è necessario esaminare la portata esplicativa della impossibilità oggettiva sopravvenuta della prestazione, nella sua valenza, oltre che di causa esimente della responsabilità per inadempimento, anche di causa di scioglimento dal vincolo contrattuale.

Per fare ciò è necessario ritenere che equivalente alla impossibilità di esecuzione della prestazione sia l'impossibilità di utilizzazione della stessa, comportando entrambe la estinzione del rapporto obbligatorio *sub specie* di risoluzione⁽⁵⁶⁾.

Molto più complesso è il problema se si pone a comparazione la configurazione della clausola in questione alternativamente come causa di impossibilità sopravvenuta legittimamente la risoluzione o condizione risolutiva, stante i punti di contiguità tra le due fattispecie.

Senza addentrarsi specificamente nella questione, la rappresentazione della fattispecie con l'uno o l'altro istituto deriva semplicemente dalla qualificazione della causa di inesigibilità quale elemento strutturale o quale elemento funzionale della stessa.

Nel primo caso, trattandosi di un requisito che concorre alla formazione del contratto quale suo elemento costitutivo (ancorché accidentale), la sua configurazione sarebbe possibile come clausola contenente una condizione risolutiva; al contrario, se la stessa fattispecie è assunta come fattore incidente sull'adempimento della obbligazione e ad esso riconducibile, coinvolgerebbe più semplicemente il principio della corrispettività, assumendo rilievo nel sinallagma contrattuale in termini funzionali e, dunque, di inadempimento (ancorché non imputabile).

La complessità del problema è data anche dalla complessità della elaborazione dottrina relativa alla possibilità di configurare una condizione risolutiva di adempimento⁽⁵⁷⁾, rendendo labile il confine tra risoluzione per inadempimento ed effetto estintivo conseguente all'avveramento del fatto dedotto in condizione.

In questo senso, secondo la giurisprudenza, per stabilire se ci troviamo di fronte all'una o all'altra fattispecie è dirimente la volontà delle parti, cui è data facoltà di prevedere l'inadempimento quale contenuto di una condizione risolutiva⁽⁵⁸⁾, ponendo così il problema sul piano dell'ermeneutica contrattuale.

Pur considerando che il vantaggio della rappresentazione della clausola di responsabilità *in parte qua* come condizione risolutiva fa venir meno il problema della responsabilità civile e, segnatamente, di quella risarcitoria (in quanto la risoluzione, ancorché dipendente dall'inadempimento o dalla inesigibilità dell'adempimento, sarebbe sempre e comunque la risultante dell'esercizio di una potestà attribuita in via convenzionale), facendo applicazione dei canoni interpretativi di cui agli artt. 1362 c.c. ss., sembra emergere con rilevanza assorbente

⁵⁵ E' il conglobamento delle clausole dell'accordo, assunte nella loro inscindibilità, che, ponendo una interdipendenza tra i reciproci blocchi di prestazioni ed interessi, porta naturalmente alla conseguenza dello scioglimento dal vincolo negoziale e della liberazione da esso (estinzione).

⁵⁶ "All'impossibilità di esecuzione della prestazione è assimilabile l'impossibilità di utilizzazione della prestazione; di essa può dirsi che fa venir meno l'interesse del creditore alla prestazione, con conseguente estinzione del rapporto obbligatorio e connessa risoluzione del contratto" (TAMPONI, La risoluzione per impossibilità sopravvenuta, Gabrielli, cit.1799; conf. BIANCA, Diritto civile, 5. La responsabilità, Milano 1994, 383).

⁵⁷ COSTANZA; La condizione e gli altri elementi accidentali, I contratti in generale (a cura di Gabrielli), cit. 933 ss., che, nel tratteggiarne la differenza, parla dell'adempimento dedotto nella condizione risolutiva come meccanismo di interpolazione degli effetti dell'inadempimento.

⁵⁸ "Qualora le parti, nell'ambito dell'autonomia privata, abbiano previsto l'inadempimento di una di esse alle obbligazioni contrattuali quale condizione risolutiva, una volta verificatosi tale inadempimento, lo stesso non può essere invocato dalla controparte quale illecito contrattuale e fonte di obbligazione risarcitoria ai sensi dell'art. 1223 c.c., trattandosi del legittimo esercizio di una potestà convenzionalmente attribuita, in quanto costituente l'evento espressamente dedotto in condizione risolutiva potestativa per concorde volontà dei contraenti" (Cass. civ., sez. II, 21-04-2010, n. 9504, Foro it. Rep., 2010, voce Contratto in genere, 417).

l'incidenza della condotta sulla stessa funzione del contratto, ossia il venir meno dell'interesse allo scambio contrattuale per sopravvenuta irrealizzabilità della causa in concreto (⁵⁹).

In conclusione, è più plausibile che le parti abbiano voluto far richiamo di un più forte sistema di garanzia, cioè proprio quello della risoluzione, in quanto hanno inteso, più che preconstituire una via di fuga, vincolare la parte sindacale ad una posizione di responsabilità civile oltre il semplice effetto dello scioglimento dal vincolo negoziale conseguibile per l'altra via.

7. La revisione dei criteri di imputabilità dell'inadempimento dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2001. Le stesse parti contrattuali hanno preso atto della complicazione che la clausola di responsabilità sopra descritta ha portato al sistema delle relazioni sindacali.

Lo stesso argomento, infatti, è stato ri-regolato, in maniera parzialmente difforme ma opportunamente adeguatrice, dall'art. 6 dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e del sistema di relazioni industriali.

Si tratta del punto in cui le parti specificano che le clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti hanno effetto vincolante esclusivamente per le rappresentanze sindacali ed associazioni sindacali firmatarie dell'accordo, così ponendo la responsabilità del sindacato entro i limiti più ristretti e certi del dovere di influenza all'interno del rapporto di associazione o di affiliazione.

Tuttavia, se ciò consente di delimitare in via riduttiva il perimetro della inesigibilità, lo fa anche in via esclusiva nel contesto della responsabilità, cioè della impossibilità imputabile, ovvero dell'inadempimento.

L'opportunità del correttivo è stata da subito evidenziata dalla dottrina, la quale ha colto la maggiore coerenza della clausola di responsabilità così come riconfigurata ai precetti degli artt. 39 e 40 Cost. (⁶⁰).

La mancanza di ogni riferimento a fattori soggettivi esterni (la condotta di soggetti che non sono parte dell'accordo) consente di dare maggiore rilievo alla tesi secondo cui la inesigibilità si iscrive nell'alveo della responsabilità perché conseguente all'inadempimento (diretto o indiretto) della clausola di tregua sindacale.

Anzi, si può dire, che, così come posta, la nuova clausola di responsabilità fa emergere con chiarezza le aporie di quella contenuta negli accordi cd. Pomigliano e Mirafiori, nella quale, rimeditata alla luce della sopravvenienza in questione, si ravvede una forma di responsabilità oggettiva, cosa che ne farebbe dubitare della legittimità (⁶¹).

Dubbio di legittimità che, dal punto di vista civilistico, deriverebbe dalla dipendenza della esecuzione del contratto da mezzi anomali o gravosi, condizione da cui conseguirebbe la sua inesigibilità con effetti analoghi a quelli della impossibilità sopravvenuta (⁶²).

⁵⁹ Effetto consunto nella formula "venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale".

⁶⁰ "... la disposizione dell'art. 6 dell'accordo, che non prevede [che] gli impegni di tregua sindacale siano vincolanti per tutti, ma limita l'esigibilità di quegli impegni alle organizzazioni sindacali che li hanno assunti, è, a ben vedere, clausola onesta e, soprattutto, rispettosa dei principi consacrati negli artt. 39 e 40 Cost. Non sarebbe stato, infatti, ragionevole che l'esigibilità potesse essere imposta anche nei confronti di chi, sindacati o singoli lavoratori, non avesse sottoscritto gli accordi che prevedono clausole di tregua" (PERSIANI, Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011, in ADL, 3, 2011, 456).

⁶¹ La "... famosa clausola di responsabilità lanciata col contratto di somigliano e ripresa con quella di Mirafiori, spinta oltre il confine della responsabilità oggettiva e sanzionata fino a far dubitare della sua legittimità, non per la penalizzazione in tema di diritti sindacali convenuti in più rispetto a quelli statuari, **ma per la risolvibilità dei contratti...**" (CARINCI, L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?, in ADL, 3, 2011, 475).

⁶² "Deve anche precisarsi, tuttavia, che all'impossibilità oggettiva ed assoluta viene frequentemente accostata una nozione più aperta alla considerazione degli eventi che attengono alla sfera debitoria, e che sia dunque fondata sui principi di correttezza e buona fede. In questa logica, assimilata all'impossibilità sarebbe altresì l'ipotesi di inesigibilità della prestazione, ricorrente ogniqualvolta l'esecuzione della stessa sia possibile solo impiegando

8. Un primo consuntivo sui nuovi strumenti di tutela previsti dagli accordi di ultima generazione.

Certamente queste considerazioni vengono formulate in un momento in cui ancora non è possibile prevedere gli scenari che si potranno sviluppare per effetto della nuova dinamica delle relazioni industriali di cui gli accordi in questione rappresentano l'elemento applicativo, nonché delle potenzialità di sviluppo, stante la tendenza ad abbandonare le tradizionali categorie (tecniche e modelli) delle relazioni industriali non più adeguate a rispondere alle esigenze organizzative del mondo produttivo in un'economia globalizzata esasperatamente competitiva⁽⁶³⁾.

La realtà magari farà emergere cose diverse, ma di certo è compito dell'interprete carpirne gli elementi di novità e leggerne il significato che vi coglie nella comune intenzione⁽⁶⁴⁾; qui non si tratta solo di postulare il carattere vincolante della disciplina convenzionale, ma di definirne le conseguenze in caso di inadempimento: in questo può essere ravvisato il tratto distintivo o qualificante degli accordi in esame, nei quali l'elemento nuovo è proprio la volontà delle parti di uscire da quel meccanismo di verifica della esecuzione degli accordi con indicatori anomali per l'ordinamento civile (misure promozionali), veicolando verso la giustiziabilità ordinaria aspetti ai quali nelle relazioni sindacali in genere è data valenza solo all'interno dell'ordinamento intersindacale con misure, premiali o privative, incidenti sui benefici concessi per via negoziale alle organizzazioni sindacali.

Insomma, l'impressione che può trarsi dall'analisi di questi nuovi modelli contrattuali e che l'assetto degli interessi così come realizzato nei detti accordi, a differenza di quanto avvenuto nel passato, quanto ai profili di tutela sembra aprire la porta non solo al tipico strumento dello scioglimento dal vincolo contrattuale (che può aversi anche fuori dagli strumenti del recesso o della risoluzione intese come categorie del diritto civile), ma anche a quello meno consueto nel diritto sindacale del risarcimento del danno (che, invece, è tipico ed esclusivo del diritto civile), derivandone un collegamento, una intersecazione, una sovrapposizione sempre maggiore tra ordinamento sindacale ed ordinamento civile .

Di certo vi è che questo nuovo sistema di relazioni industriali (sia per i nuovi assetti contrattuali e sia per il ricorso al pluralismo conflittuale), quantomeno rispetto al regime della responsabilità, si pone in totale discontinuità con i precedenti sistemi, quest'ultimi invece generalmente focalizzati sulla valenza degli interessi sindacali solo all'interno del perimetro dell'ordinamento intersindacale (come evidenzia, ad es., la contrattazione collettiva del settore metalmeccanico)⁽⁶⁵⁾.

mezzi anomali o sacrificando valori preminenti” (TAMPONI, La risoluzione per impossibilità sopravvenuta, Gabrielli 1796; Cass. 20.12.2004, n. 23618).

⁶³ Questo stato di incertezza è stato colto dalla dottrina: “E’ possibile che le recenti vicende napoletane e torinesi forniscano, almeno agli studiosi più attenti, l’occasione per tentare una revisione critica delle tradizionali nozioni che, da tempo guidano i nostri ragionamenti quando si tratta di dare applicazione ad un ‘diritto senza norme’ qual è il diritto sindacale. Del resto, quelle vicende, prima ancora di porre problemi fino ad ora non avvertiti, si inserisce in un contesto caratterizzato da una nuova politica di relazioni sindacali che, come tale, richiede venga messa in dubbio la possibilità di continuare ad utilizzare le nozioni elaborate quando quel contesto era molto diverso. Dispersa, infatti, anche l’idea residua di una politica di unità di azione sindacale, sembra stia consolidandosi la prassi di contratti collettivi che i datori di lavoro stipulano soltanto con alcuni, e non con tutti, i sindacati che pure sarebbero comparativamente più rappresentativi” (PERSIANI, Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale, Arg. dir. lav., 1, 2001, 1 seg.).

⁶⁴ In questa opera la dottrina, ormai avvezza ad appiattirsi sul principio dell’immunità del sindacato quale dogma del sistema, comincia ad esercitarsi perché diversa è la strada che il sindacato stesso mostra di voler percorrere, cioè quella della responsabilità; in questo senso deve segnalarsi come la dottrina abbia ravvisato nelle clausole di responsabilità contenute negli accordi in questione l’assunzione estrema da parte della associazione sindacale di un obbligo di garantire l’osservanza degli accordi “... fino al limite di una responsabilità oggettiva ...” (CARINCI, La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori, Arg. dir. lav., 1, 2011, 35).

⁶⁵ Ved. Il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata e alla installazione degli impianti sottoscritto il 7 maggio 2003 e confermato dall’accordo di rinnovo del 20.01.2008, nel quale il sistema di responsabilità trova collocazione nella premessa, ossia nella parte pre-giuridica in cui le parti esprimono le proprie dichiarazioni congiunte di intenti, assumendo solo ad un livello non giustiziabile l’impegno ad

Qui invece la parte obbligatoria del contratto non solo risponde alla “logica” dello scambio, ma si pone dentro la “regola” dello scambio, che, in virtù del principio commutativo, porta il sistema della responsabilità all’interno dell’ordinamento civile, rendendone applicabili le relative disposizioni anche laddove per l’ordinamento intersindacale opera il regime della immunità (che, evidentemente, non si traduce mai in esonero di responsabilità nel diritto comune).

La duplicità di incidenza della clausola di responsabilità dispone una diversa graduazione dei livelli di responsabilità: il primo definito dall’inadempimento diretto del sindacato agli obblighi assunti immediatamente a proprio carico nella parte obbligatoria dell’accordo (ne è tipica espressione la clausola di tregua sindacale); il secondo relativo alla condotta di soggetti terzi (rappresentanze sindacali e singoli lavoratori) che rendono inesigibili i diritti datoriali posti nella parte normativa dell’accordo (per i quali la responsabilità del sindacato è rappresentabile per via diretta solo in relazione alla eventuale violazione della clausola di influenza e può operare quale forma di responsabilità, cioè a prescindere dai profili di imputabilità, solo se l’adempimento del terzo è stato assunto quale specifico contenuto specifico di un obbligo di garanzia).

Che non si tratti di clausola risolutiva (consunta in una condizione non potestativa, ovvero casuale) ma di inadempimento è confermato dal richiamo della formula contenuta nell’art. 1455 c.c. per stabilire i requisiti al ricorrere dei quali scatta la risolubilità del contratto ⁽⁶⁶⁾.

Comunque, a conferma della complessità della questione, la dottrina ha fatto richiamo di una molteplicità di istituti civilistici per fornire del contenuto della clausola una giustificazione e rimarcare la valenza nell’ordinamento civile, segnatamente in quello della responsabilità: c’è chi parla di condizione risolutiva ⁽⁶⁷⁾ e chi invece di promessa del fatto del terzo ⁽⁶⁸⁾, ritenendo rispettivamente il mancato rispetto dell’accordo da parte dei singoli lavoratori come fatto esterno o interno al contratto.

In ogni caso l’interpretazione riduttiva dell’accordo è frutto di un atteggiamento di chiusura che denota una scarsa propensione della dottrina a ragionare fuori dalle categorie dell’ordinamento intersindacale, anche da parte di chi mostra una maggiore apertura nel cogliere le novità del nuovo sistema di relazioni industriali ⁽⁶⁹⁾.

Ne è prova il fatto che parte della dottrina fornisce rilevanza assorbente al sistema sanzionatorio ed ai meccanismi previsti dall’accordo stesso per dirimere i conflitti, senza valorizzare opportunamente la tutela risarcitoria o gli altri rimedi tipici del diritto comune.

osservare e far osservare le disposizioni dell’accordo: “... le Parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle RSU costituite ai sensi dell’Accordo interconfederale 20.12.93, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l’impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l’osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli. Le Parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23.7.93.

⁶⁶ Ved. CHIECO, Accordi FIAT, clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.it, 117/2011, 6.

⁶⁷ Così DE LUCA TAMAJO, Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali, Riv. it. dir. lav., 3, 2010, III, 329 ss.; DE LUCA TAMAJO, L’accordo di Pomigliano: una storia italiana, Arg. dir. lav., 6, 2010, 1086.

⁶⁸ Così CHIECO, Accordi FIAT, clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero, cit., 7.

⁶⁹ Cfr. DE LUCA TAMAJO, L’accordo di Pomigliano: una storia italiana, cit., 1085, ss.; ancor più PESSI, La contrattazione in deroga: il caso “Pomigliano”, cit., 1129, che svuota la clausola del suo significato giuridico, fornendo alla responsabilità una sola funzione di deterrenza.

Infatti, limitare le conseguenze alle sole misure sanzionatorie incidenti sul sistema promozionale (sospensione dei benefici contrattuali), pone il sindacato solo dentro il perimetro della responsabilità intersindacale; i meccanismi risolutivi, invece, certamente configurabili come fattispecie connaturata alla patologia funzionale della parte obbligatoria del contratto collettivo ⁽⁷⁰⁾, operano nell'ordinamento esterno, cioè quello civile, e si pongono come rimedi o all'inadempimento diretto della controparte sindacale o alla impossibilità di dare esecuzione effettiva all'accordo indipendentemente dal fattore che determina l'impossibilità (sopravvenuta) dell'adempimento (sia essa riconducibile al fatto del terzo o alla causalità).

⁷⁰ Ved. GHEZZI, La responsabilità contrattuale dell'associazione sindacale, cit., 26.