

L'esigibilità del contratto collettivo alla luce del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014

Domenico Mezzacapo

| | |
|---|---|
| 1. Il problema dell'esigibilità dei contratti collettivi nell'attuale contesto delle relazioni industriali. | 2 |
| 2. La nozione di "esigibilità": considerazioni generali. | 2 |
| 3. Funzione ed oggetto delle clausole di esigibilità del contratto collettivo. | 3 |
| 4. Distinzione tra clausole di esigibilità e clausole di tregua sindacale. | 4 |
| 5. Il contenuto delle clausole di esigibilità delineato dal T.U. 10 Gennaio 2014. | 5 |
| 6. I soggetti vincolati. | 7 |
| 7. Le clausole transitorie e finali. | 8 |
| 8. Conclusioni. | 9 |

1. Il problema dell'esigibilità dei contratti collettivi nell'attuale contesto delle relazioni industriali.

L'attuale contesto delle relazioni industriali, caratterizzato da un periodo di forte crisi economica e dalle sempre più pressanti esigenze di competitività delle imprese, ha posto l'attenzione sul problema dell'esigibilità degli impegni assunti con gli accordi collettivi.

La crisi economica e la globalizzazione dei mercati, infatti, rendono imprescindibile il rispetto di determinati ritmi produttivi ed impongono alle imprese di porre in essere le misure organizzative necessarie.

Misure organizzative che spesso (e inevitabilmente) finiscono per riguardare aspetti tradizionalmente oggetto di contrattazione, come le materie dei turni e degli orari di lavoro, e che possono richiedere una rinegoziazione di determinate condizioni di lavoro in senso più gravoso per i lavoratori rispetto a quanto avvenuto in precedenza.

Basti pensare, negli ultimi anni, ai punti di equilibrio faticosamente raggiunti dagli accordi collettivi FIAT in materia di organizzazione e di orari di lavoro.

La questione dell'esigibilità emerge principalmente con gli accordi Fiat di Pomigliano e Mirafiori e si ritrova oggi nella clausola di responsabilità del Contratto collettivo specifico di lavoro del 7 luglio 2015.

L'idea di fondo che sembra animare questi accordi è che la prestazione assume un valore e viene retribuita (anche in misura maggiore rispetto a prima) se è tale da garantire quei livelli di competitività che l'impresa persegue e se, dunque, le misure organizzative a tal fine concordate si traducono in una prestazione effettivamente resa secondo quanto stabilito.

Conseguentemente, attraverso clausole di "esigibilità", si è cercato di regolare strumenti idonei a rafforzare la vincolatività degli impegni assunti e a garantirne il rispetto, avendo come obiettivo principale, seppur non dichiarato, le cause più frequenti di mancata prestazione lavorativa: il fenomeno dell'assenteismo e la proclamazione dello sciopero.

A livello interconfederale, già nelle premesse dell'Accordo del 28 giugno 2011, le parti concordavano sull'essenzialità di un sistema di relazioni sindacali e contrattuali in grado di dare certezze sull'affidabilità e sul rispetto delle regole stabilite.

Il problema è stato poi più compiutamente affrontato dal Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, che ha dedicato importanti clausole all'esigibilità degli impegni assunti.

E se per alcuni aspetti il Testo unico ricalca quanto già regolato dagli accordi precedenti (2011 e 2013), proprio quello dell'esigibilità, non a caso, ne è stato ritenuto uno dei principali elementi innovativi.

2. La nozione di "esigibilità": considerazioni generali.

In linea generale, gli impegni assunti con i contratti collettivi, tanto nella c.d. parte normativa, quanto in quella obbligatoria, possono senz'altro essere considerati "esigibili", a meno di non ritenere che l'accordo collettivo abbia solo un valore politico privo di alcuna rilevanza giuridica.

La nozione di esigibilità può essere definita partendo da quanto affermato da un'autorevole dottrina, a proposito della prestazione "inesigibile".

Con tale espressione si indica "una prestazione oggetto di obbligazione (e quindi possibile), il cui adempimento non può, nel momento considerato, essere preteso dal creditore o perché il termine non è ancora scaduto (art. 1185 comma 1) o perché concorrono certe circostanze che attribuiscono al debitore un'eccezione dilatoria (per esempio art. 1460 c.c.)".

Al contrario, dunque, l'esigibilità connota una prestazione la cui esecuzione può essere pretesa dal creditore "non solamente con riferimento al termine non scaduto, ma anche con riferimento all'avverarsi delle condizioni e presupposti, previsti dal titolo o dalla legge, perché l'adempimento possa essere chiesto al debitore".

Sebbene non si ignori il tradizionale dibattito sulla corretta determinazione del contenuto dell'obbligo, in questa sede è opportuno concentrarsi sugli strumenti che l'ordinamento mette a disposizione del creditore per ottenere l'adempimento e soddisfare il proprio interesse: "compito infatti del legislatore civile non è solo quello di reprimere le violazioni ma anche di garantire che i diritti siano soddisfatti e cioè di assicurare i mezzi per tale soddisfazione".

Senonchè, sotto quest'ultimo versante, la possibilità di ottenere, tempestivamente o tardivamente, la prestazione dedotta in obbligazione senza la collaborazione del debitore risulta spesso preclusa dall'infungibilità della maggior parte degli obblighi di fare e dalla conseguente impossibilità di un adempimento coattivo. In queste ipotesi, l'unica tutela per il creditore è quella meramente risarcitoria per equivalente, sulla base del valore della prestazione non eseguita. Difficilmente sarà prospettabile, infatti, un risarcimento in forma specifica.

Si pone, allora, l'interrogativo se l'interesse all'esatto adempimento non possa essere meglio realizzato prevedendo rimedi di tipo compulsorio che, attraverso l'irrogazione di somme o altre penalità, inducano gli obbligati ad adempiere.

Questi rimedi, però, assumono una funzione principalmente deterrente più che satisfattiva.

Laddove detta funzione deterrente non risulti assoluta, il diritto del creditore a "conseguire quanto gli è dovuto" resta privo di alcuna garanzia, se si intende far riferimento al bene o all'utilità oggetto dell'obbligazione e non al "surrogato del risarcimento".

3. Funzione ed oggetto delle clausole di esigibilità del contratto collettivo.

Queste considerazioni di carattere generale consentono solo in parte di evidenziare la funzione delle clausole di esigibilità del contratto collettivo.

In prima battuta è possibile affermare che la funzione di tali clausole è garantire che le misure organizzative concordate a tutela della redditività della produzione nel momento genetico del contratto collettivo non risultino vanificate nel successivo momento dell'applicazione del contratto stesso, per effetto di comportamenti che si traducono in una mancata prestazione o in una prestazione di minor valore rispetto a quanto atteso.

In altri termini, la clausola di esigibilità mira a garantire quel particolare "risultato contrattuale" raggiunto con la stipulazione del contratto collettivo da parte dell'impresa che confida nell'effettiva operatività delle soluzioni organizzative concordate a tutela della propria competitività.

Quale sia in concreto il risultato contrattuale da garantire con le clausole di esigibilità dipenderà dagli equilibri raggiunti dalla negoziazione in relazione ai punti ritenuti essenziali per la tenuta

dell'accordo.

Tali punti andranno, però, sufficientemente esplicitati in sede di redazione delle singole clausole. Un contenuto troppo generico, infatti, da un lato potrebbe pregiudicare la validità della clausola per indeterminatezza dell'oggetto; dall'altro lato, rischia di vanificarne la funzione.

Come già accennato, la prima causa di concreta inoperatività delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa concordate è sicuramente lo sciopero.

Si pensi, per esempio, allo sciopero "tattico" proclamato nelle giornate in cui è stato concordato il ricorso al lavoro straordinario, o in quelle in cui è previsto un turno aggiuntivo.

Non può escludersi, però, che le clausole abbiano ad oggetto anche altre ipotesi di mancata prestazione lavorativa correlate all'esercizio anche di altri diritti sindacali (assemblea, referendum. Vedi, infra, par. 4).

Comincia, dunque, ad evidenziarsi una particolarità delle clausole di esigibilità riferite agli impegni assunti con il contratto collettivo: oggetto di queste clausole sono non tanto comportamenti che integrano inadempimenti contrattuali, ma anche e, forse, soprattutto, comportamenti relativi all'esercizio di un diritto, addirittura di rango costituzionale.

Il valore aggiunto delle clausole di esigibilità andrebbe ravvisato nella tutela dell'interesse dell'impresa all'esecuzione della prestazione lavorativa anche in ipotesi nelle quali la stessa può essere legittimamente sospesa, impedendo così al creditore di potersene avvalere.

Le clausole di esigibilità, in quest'ottica, marcherebbero "il passaggio dalla posizione formale del creditore che ha titolo a conseguire la prestazione a quella sostanziale di chi vede soddisfatto il proprio interesse a fruire di tale prestazione".

La già accennata infungibilità di determinati obblighi di fare, tuttavia, impedisce anche alle clausole di esigibilità di garantire effettivamente la soddisfazione dell'interesse a fruire della prestazione.

Tale soddisfazione sarà assicurata soltanto indirettamente, quanto più forte sarà la funzione deterrente assunta dalle sanzioni delineate dalle clausole a fronte dei comportamenti oggetto delle stesse.

È importante allora che le clausole di esigibilità prevedano anche sanzioni più adeguate alla realtà delle relazioni industriali rispetto ai tradizionali rimedi civilistici in caso di inadempimento.

4. Distinzione tra clausole di esigibilità e clausole di tregua sindacale.

Il riferimento implicito allo sciopero, quale oggetto "privilegiato" delle clausole di esigibilità evoca immediatamente il raffronto tra dette clausole e le tradizionali clausole di tregua sindacale.

Tenuto conto della titolarità individuale del diritto di sciopero, la clausola di tregua sindacale vincola esclusivamente i soggetti collettivi in ordine alla proclamazione, senza che da questo vincolo possa scaturire un divieto di sciopero per i singoli lavoratori. Restano possibili, ovviamente, scioperi proclamati da gruppi spontanei di lavoratori o da soggetti sindacali non vincolati dalla clausola di tregua.

Anche l'eventuale violazione della clausola di tregua non trova nei tradizionali strumenti civilistici dei rimedi idonei a garantire effettivamente l'interesse del datore di lavoro a che non vi siano

rallentamenti dell'attività produttiva.

Solo in linea teorica la violazione della clausola di tregua determina l'obbligo a carico delle associazioni stipulanti di risarcire i danni cagionati dalla proclamazione dello sciopero. All'atto pratico provare l'esistenza e l'ammontare di tale danno è difficilissimo.

Rispetto alle clausole di tregua, quelle di esigibilità evidenziano un oggetto da una parte più ampio e dall'altra più ristretto.

Più ristretto perché le clausole di tregua impediscono la proclamazione dello sciopero, in un arco temporale solitamente limitato, al fine di consentire il sereno svolgimento delle trattative di rinnovo del contratto collettivo; le clausole di esigibilità, al contrario, non mirano a contrastare, in generale, la proclamazione di qualsiasi sciopero, ma solo la proclamazione di alcuni scioperi.

Esse, infatti, mirano a colpire esclusivamente la proclamazione di quegli scioperi che, per la tempistica e le finalità, si pongono in contrasto e rimettono in discussione equilibri contrattuali faticosamente raggiunti su temi particolarmente delicati in relazione ad interessi che le parti decidono di voler garantire e proteggere in maniera particolare. Quelli che, in altri termini, mirano a pregiudicare "il risultato contrattuale", al di là dei singoli impegni reciprocamente assunti e dei diritti ed obblighi che ne derivano.

D'altro canto, l'oggetto delle clausole di esigibilità appare più ampio rispetto a quello delle clausole di tregua sotto due profili.

In primo luogo, mentre, come già accennato, le clausole di tregua hanno ad oggetto la proclamazione dello sciopero, solitamente nell'ambito di periodi di tempo limitati, le clausole di esigibilità operano senza particolari limitazioni temporali (se non quello, fisiologico, della durata del contratto collettivo).

In secondo luogo, le clausole di esigibilità, non hanno riguardo soltanto alla sola proclamazione dello sciopero ma colpiscono, come già evidenziato, ogni altro fattore che può compromettere la realizzazione del particolare risultato contrattuale che le parti intendono proteggere e garantire perché ritenuto essenziale nell'economia del contratto collettivo stipulato.

Dette clausole, dunque, possono riguardare anche comportamenti diversi dallo sciopero ma ugualmente idonei a rendere inesigibili determinati impegni (si pensi, per esempio, alla convocazione di un'assemblea che causa una mancata prestazione lavorativa in una particolare giornata della settimana in cui è stato negoziato l'obbligo di prestare lavoro straordinario).

5. Il contenuto delle clausole di esigibilità delineato dal T.U. 10 Gennaio 2014.

In linea con queste premesse, il Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 intende prevenire e sanzionare "eventuali azioni di contrasto di ogni natura" finalizzate a compromettere l'esigibilità degli impegni assunti: azioni di contrasto che possono evidentemente integrare autonomi inadempimenti contrattuali ma che possono, per quanto detto, tradursi anche in comportamenti neutri rispetto agli obblighi assunti o addirittura consistenti nell'esercizio di diritti (sciopero, assemblea), allorquando vanificano il risultato contrattuale protetto.

Il compito di specificare in concreto le clausole di esigibilità è rimandato ai contratti collettivi nazionali, ma è lecito dubitare che il generico riferimento al rispetto degli impegni assunti e alla

necessità di prevenire e sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura possa essere l'oggetto di una clausola di esigibilità che non si traduca in una mera clausola di stile.

Come già evidenziato, sarebbe opportuno, invece, che le parti esplicitassero il risultato contrattuale da proteggere affinché la clausola di esigibilità non abbia un oggetto indeterminato che ne metta a rischio la validità. In caso contrario la clausola di esigibilità potrebbe continuare ad avere un valore politico, anche significativo, sul piano delle relazioni, ma non assicurerebbe particolare protezione sul piano giuridico.

Contenuto necessario delle clausole di tregua sarà la specificazione di quelle "azioni di contrasto di ogni natura" indicate dal testo unico solo programmaticamente; con l'avvertenza, già menzionata, che tali azioni possono integrare tanto veri e propri inadempimenti contrattuali, quanto comportamenti neutri rispetto agli obblighi assunti o addirittura condotte che si sostanziano nell'esercizio di un diritto, ma comunque idonee a compromettere gli equilibri essenziali che hanno consentito la conclusione del contratto collettivo.

Dovrebbe essere, del resto, interesse anche delle parti sindacali dotare le clausole di esigibilità di una effettiva cogenza giuridica e non solo di un valore politico. La garanzia dell'affidabilità degli impegni costituisce, infatti, "una risorsa da spendere" nell'ambito dei negoziati in vista di contropartite contrattuali e il valore di questa risorsa sarà tanto maggiore quanto più l'esigibilità si dimostrerà effettiva.

Il Testo unico, inoltre, evidenzia anche la finalità sanzionatoria delle clausole di esigibilità.

Emblematica, sotto questo punto di vista, è l'indicazione, da parte dello stesso Testo unico, di alcune tipologie di sanzioni, quasi a suggerirne la previsione da parte dei contratti collettivi: sanzioni pecuniarie o sanzioni che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dallo stesso Testo unico.

Si tratta, non a caso, di sanzioni che operano sul piano sindacale in maniera più efficace rispetto all'eccezione di inadempimento e al risarcimento del danno.

È vero che, dal punto di vista teorico, si potrebbe sostenere che l'aspetto sanzionatorio, pur importante, non sia essenziale ai fini della clausola di esigibilità: quand'anche le sanzioni non fossero previste, l'esigibilità si avrebbe ugualmente, ferma restando la scarsa effettività dei rimedi civilistici di carattere risarcitorio o sospensivo (eccezione di inadempimento) in caso di violazioni.

Ma, come già accennato, sul piano delle relazioni industriali, una clausola di esigibilità che non prevedesse sanzioni più idonee a tutelare la realizzazione del risultato contrattuale protetto non potrebbe assolvere né alla sua funzione sanzionatoria né, tantomeno, a quella di garanzia del risultato contrattuale.

L'effetto deterrente, infatti, non potrebbe realizzarsi se non attraverso la previsione di sanzioni effettive, più incisive nel particolare contesto delle relazioni industriali rispetto ai tradizionali rimedi civilistici all'inadempimento.

In conclusione, il contenuto "minimo" della clausola di esigibilità riferita ad impegni assunti negli accordi collettivi sembra potersi ravvisare nell'indicazione dello specifico risultato contrattuale protetto e delle misure sanzionatorie idonee ad assolvere una funzione deterrente e preventiva di eventuali condotte lesive.

6. I soggetti vincolati.

Come espressamente previsto dal Testo unico, le clausole di tregua e le clausole di esigibilità contenute nei contratti aziendali finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva hanno effetto vincolante per il datore di lavoro e per i soggetti collettivi e non per i singoli lavoratori.

Sotto questo punto di vista viene ricalcata l'analoga previsione contenuta nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, che apparentemente, "aderisce senza riserve alla tesi che il diritto di sciopero è a titolarità individuale".

Se è così, anche le clausole di esigibilità, come quelle di tregua, non potranno prevedere effetti vincolanti (id est: sanzioni) a carico dei lavoratori.

Non è un caso che le sanzioni suggerite dal testo unico siano tutte riferite alle prerogative dei soggetti collettivi, non ripercorrendo la diversa strada apparentemente intrapresa dalla contrattazione del gruppo FIAT attraverso le clausole di inscindibilità e responsabilità.

Riemerge, dunque, il problema dell'effettività di tali clausole, che impone alle organizzazioni sindacali di scommettere sulla propria capacità di controllo e di guida della generalità dei dipendenti dell'azienda, anche al di là del vincolo associativo dei singoli lavoratori".

Residuano, poi, due ulteriori questioni.

In primo luogo, la precisazione in ordine alla vincolatività per i soli soggetti collettivi è espressamente effettuata per le clausole contenute nei contratti aziendali, mentre nulla si dice in ordine alle clausole eventualmente previste nei contratti nazionali.

C'è da chiedersi, dunque, se una clausola di esigibilità contenuta in un contratto nazionale non possa legittimamente stabilire delle sanzioni pecuniarie a carico del singolo lavoratore che ponga in essere un comportamento idoneo a vanificare il risultato contrattuale protetto.

La soluzione sembra essere negativa laddove si tratti dell'esercizio di diritti previsti dalla legge o addirittura dalla Costituzione, come quello di sciopero. Però potrebbe essere, in linea teorica, positiva in altri casi.

È, tuttavia, difficile ipotizzare comportamenti individuali sanzionabili che non costituiscano di per sé inadempimenti contrattuali punibili disciplinarmente.

Si pensi, ad esempio, al fenomeno dell'assenteismo: o si contesta la veridicità della malattia o dell'eventuale altra causa giustificativa dell'assenza oppure l'esercizio di un diritto previsto da una norma di legge non potrà in alcun caso comportare sanzioni a carico del lavoratore, neppure se l'assenza di verifica, per ipotesi, nella giornata in cui è stato concordato il ricorso al lavoro straordinario.

Se, viceversa, la malattia risultasse fittizia, tale comportamento integrerebbe di per sé un illecito disciplinare, a prescindere dalla giornata in cui l'assenza si è verificata.

I comportamenti individuali "neutri" o che integrano l'esercizio di un diritto sembrano limitarti, probabilmente, al godimento di permessi di fonte collettiva o, se si ammette la possibilità di un accordo collettivo di incidere su diritti riconosciuti dalla legge, a quei permessi che il datore di

lavoro deve concedere senza poterne impedire il godimento ma finalizzati ad attività comunque differibili (es. donazione del sangue).

In effetti, in quest'ultimo caso, l'effetto della clausola di esigibilità non precluderebbe in assoluto il diritto a donare il sangue: il lavoratore potrà farlo in una qualunque giornata diversa da quella in cui, per esempio, è programmato lo straordinario o il turno aggiuntivo.

Si potrebbe rilevare, inoltre, che se al livello aziendale la specificazione in ordine alla non vincolatività della clausola di esigibilità nei confronti dei singoli lavoratori è opportuna, per la minor forza che il sindacato può avere in sede di contrattazione aziendale in periodi di crisi economica, il discorso potrebbe essere diverso al livello nazionale, dove tale debolezza contrattuale si attenua.

In secondo luogo, occorre domandarsi se il riferimento ai singoli lavoratori possa ritenersi inclusivo degli eventuali gruppi spontanei che dovessero proclamare uno sciopero.

Tali gruppi, infatti, pur privi del requisito della stabilità sono comunque soggetti collettivi.

La risposta sembra essere comunque positiva, nel senso che il gruppo spontaneo è privo di una propria soggettività formalizzata, distinta da quella che deriva dalla somma dei singoli componenti.

Le sanzioni a carico del gruppo che ha proclamato lo sciopero finirebbero così inevitabilmente per confondersi con quelle applicate ai singoli componenti che esercitano il relativo diritto.

Ancora una volta, pertanto, ogni discorso sulla vincolatività nei confronti dei singoli lavoratori delle clausole di tregua, come di quelle di esigibilità quando hanno ad oggetto lo sciopero, si scontra con la titolarità individuale del diritto di sciopero.

E quand'anche si ammettesse la disponibilità di tale diritto, "non è assolutamente agevole desumere dall'iscrizione o dalla sottoscrizione della clausola di rinvio, la volontà espressa di ciascun lavoratore di non scioperare in assenza della proclamazione dello sciopero se il lavoratore è per definizione l'unico titolare del diritto di sciopero". Tra l'altro, "per stabilire l'efficacia di queste clausole, e cioè se vincolano anche i lavoratori, bisognerà avere riguardo non solo all'intenzione delle parti stipulanti, ma anche al comportamento posteriore alla conclusione del contratto da parte dei singoli lavoratori".

7. Le clausole transitorie e finali.

Fino a quando i contratti nazionali non conterranno le clausole di esigibilità delineate dal Testo unico, qualunque giudizio sulle soluzioni dallo stesso proposte sarà necessariamente provvisorio, se non prematuro.

Come è stato autorevolmente sostenuto, però, "la conclamata esigibilità del contratto collettivo potrà essere forte o debole in relazione ai rimedi esperibili per contrastare i comportamenti difformi da quelli contrattualmente dovuti, ma anche agli strumenti che consentono una rapida ed efficace reazione".

In altri termini, l'esigibilità sarebbe certamente "spuntata" se risultasse paralizzata dal mancato intervento dei contratti nazionali.

Opportunamente, pertanto, ai sensi delle "Clausole transitorie e finali" del Testo unico "in attesa

che i contratti nazionali definiscano la materia", eventuali comportamenti non conformi agli accordi saranno oggetto di una apposita procedura arbitrale da svolgersi al livello confederale.

Nella stessa ottica viene, poi, istituita una "Commissione interconfederale permanente", con lo scopo di favorire e monitorare l'attuazione del testo unico e di garantirne l'esigibilità.

A tal fine la commissione sarà dotata di "poteri di intervento" e potrà definire ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale, "fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria".

Il che significa che l'esigibilità, laddove tali clausole non dovessero essere inserite nei contratti nazionali, resterà affidata ai poteri di intervento della commissione permanente, sempre che anche quest'ultima entri a regime.

8. Conclusioni.

In conclusione, le clausole di esigibilità mirano a garantire l'effettività della disciplina collettiva concordata tra le parti arrivando a sanzionare anche comportamenti che non costituirebbero inadempimenti contrattuali e che, addirittura, possono sostanziarsi nell'esercizio di un diritto.

Questa circostanza mette in evidenza la peculiarità dell'esigibilità del contratto collettivo rispetto all'esigibilità delle prestazioni dedotte in qualsiasi altro contratto.

Altro aspetto peculiare è la predisposizione, per effetto delle clausole di esigibilità del contratto collettivo, di sanzioni diverse rispetto ai tradizionali rimedi civilistici in caso di inadempimento; sanzioni più incisive e dissuasive nel particolare contesto delle relazioni industriali e dei rapporti collettivi.

Rimane aperta la questione della sanzionabilità, per effetto delle clausole di esigibilità contenute nei contratti collettivi, anche di comportamenti individuali dei lavoratori. Il Testo unico del 10 Gennaio 2014 esclude espressamente una tale eventualità per le clausole contenute nei contratti aziendali.

Al di là dell'opportunità "politica" di questa scelta, sul piano "giuridico" potrebbero esservi margini per una diversa soluzione, almeno laddove non venga in questione l'esercizio del diritto di sciopero. Non è possibile, tuttavia, esprimersi in termini generali: come già accennato si tratta di una questione di interpretazione della clausola che richiede una indagine difficile da compiere.

A questo punto non resta che attendere l'attuazione del Testo unico da parte dei contratti nazionali per poter finalmente valutare l'impatto delle clausole di esigibilità sul grado di certezza ed effettività degli impegni assunti con gli accordi collettivi.

Solo in seguito sarà possibile verificare se l'obiettivo di maggiore certezza ed affidabilità del sistema di relazioni industriali e contrattuali già esplicitato dall'Accordo del 28 giugno 2011 potrà dirsi, almeno in parte, realizzato.