

L'intervento

Sindacato, sì alla legge sulla rappresentanza

Cesare Damiano

Mimmo Carrieri

SONO MOLTI ANNI CHE VIENE RICHIESTA UNA LEGGE SULLA RAPPRESENTANZA. È stata chiesta a lungo da una parte del sindacato (la Cgil), si sono sviluppati tentativi legislativi non andati a buon fine (salvo che per una importante legge in materia nelle pubbliche amministrazioni) e in generale sostenuti dalla sinistra. Ma oggi siamo di fronte a un fatto nuovo: questa richiesta di regole certe viene per la prima volta anche dalla Fiat. È una disponibilità importante che va raccolta.

Del resto, la pronuncia recente della Corte costituzionale, richiedendo una riscrittura del 1° comma dell'art. 19 dello Statuto, ha reso evidente l'ampiezza del vuoto normativo da colmare. La Fiat ha applicato negli anni scorsi la formulazione ambigua di quel testo uscito dallo sciagurato referendum del 1995, perché essa consentiva di dare luogo al paradosso dell'esclusione di un sindacato chiaramente radicato in azienda (la Fiom) in quanto non firmatario dei contratti. Appare strano che a molti ancora oggi questa strada appaia fisiologica o normale. In realtà qui non è in gioco la valutazione delle posizioni o dello stile negoziale della Fiom (sui quali è legittimo nutrire perplessità). Ma il punto di fondo è un diritto fondamentale che riguarda tutte le organizzazioni sindacali: godere della possibilità di svolgere attività sindacale in azienda in virtù di una presenza riconosciuta socialmente e misurabile (la rappresentatività).

Più che in passato esistono oggi le condizioni per affrontare questa revisione con successo e in modo non troppo complicato. Dopo molti anni di discussione le parti sociali hanno sottoscritto degli accordi - nel 2011 e di recente nel 2013 - che approntano una trama di criteri che possono essere utilizzati nell'ottica di un intervento legislativo di sostegno all'azione sindacale e all'autonomia collettiva. Questi criteri si basano sulla necessità di misurare periodicamente la rappresentatività dei sindacati sulla base della doppia gamba elettorale ed associativa. E di consentire di arrivare alla validità collettiva dei contratti attraverso l'applicazione del principio maggioritario (che nel caso dei contratti nazionali coinvolge anche l'insieme dei lavoratori).

Inoltre, questi accordi si muovono lungo l'as-

se ragionevole di riconoscere le prerogative sindacali a tutte le organizzazioni dotate dei requisiti di rappresentatività (sopra la soglia del 5%) e nel contempo di garantire il rispetto di tutti gli accordi validamente sottoscritti. L'applicazione da ora in poi di questi criteri all'interno del gruppo Fiat avrebbe il significato di superare le precedenti anomalie, permettendo la piena agibilità alla Fiom, e nello stesso tempo assicurando le certezze applicative richieste dall'azienda.

Non dimentichiamo che queste regole per essere davvero generali hanno bisogno del rinforzo legale. Infatti esse non risultano obbligatorie per tutte le aziende che non aderiscono alla Confindustria, e tra queste va annoverata ormai la stessa Fiat. Il nodo di una legge è dunque ancora, e per così dire ancora di più, in campo. Ma le parti sociali hanno predisposto un zoccolo di regole abbastanza solido su cui potrebbe poggiare largamente l'azione del legislatore.

La vita dell'attuale governo appare troppo esposta ai venti dell'instabilità per affrontare questa tematica attraverso il ricorso ad un ampio e dettagliato pacchetto normativo. Se si volesse dar seguito in modo rapido agli orientamenti manifestati dagli attori sociali, ma anche dalla stessa Fiat, esistono opzioni legislative più

semplici che possono dare un esito equivalente.

Basterebbe una riscrittura sobria dell'art. 19, come peraltro richiesto dalla Corte. Orientata a ripristinare l'ispirazione originaria di quel testo, che intendeva aiutare la presenza dei sindacati nei luoghi di lavoro. Solo che mentre nella storica formulazione del 1970 la (maggiore) rappresentatività era presunta e affidata alle tre confederazioni (all'epoca molto unite), oggi essa va periodicamente misurata all'interno di un ventaglio sindacale più eterogeneo. Insomma, va da un lato stabilito il principio dell'accertamento della rappresentatività effettiva, e da un altro vanno affidati alle intese tra le parti (quelle già esistenti) i parametri concreti su cui basarsi. Tali intese infatti possono procedere in modo più agile ad aggiustamenti periodici di tali criteri. Inoltre, esse sono abilitate ad esprimersi su un aspetto importante, come quello della democrazia sindacale e del coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali.

In conclusione, il solco su cui attestarsi appare ancora una volta quello della legislazione promozionale, in questo caso dichiaratamente *soft*, la quale in passato ha prodotto i presupposti più favorevoli per l'azione collettiva dei sindacati nel nostro Paese (e non solo).

