

Costituzione e codice civile, ecco le violazioni a Mirafiori

CON LE REGOLE IMPOSTE DALL'AZIENDA IL DIRITTO DI SCIOPERO NON PUÒ PIÙ ESSERE ESERCITATO

di **Luigi Mariucci***

L'accordo di Mirafiori va osservato a tre livelli. Il primo è quello della disciplina delle condizioni di lavoro. Una regolazione tutta centrata sulla esigenza della massima utilizzazione degli impianti: le turnazioni mobili, la riduzione delle pause, lo straordinario comandato ecc. C'è una idea della produttività fondata sull'utilizzo intensivo della prestazione di lavoro. Il secondo livello riguarda il diritto di sciopero. Sarebbe necessario che i contraenti chiarissero se la clausola sulla "responsabilità individuale" riguarda l'inadempimento di specifici obblighi previsti dal contratto (quale la prestazione di lavoro straordinario) o lo sciopero tout court. In questo secondo caso la clausola sarebbe illegittima, per violazione dell'art. 40 della Costituzione, dato che lo sciopero è considerato un "diritto individuale ad esercizio collettivo", un diritto quindi che in alcun modo può essere monopolizzato da singole organizzazioni.

IL SISTEMA. Il terzo livello riguarda il sistema delle relazioni industriali. Questa pare la parte più claudicante. Infatti l'accordo su Mirafiori si presenta per un verso come un accordo aziendale, modello di una aziendalizzazione dei rapporti contrattuali. "All'americana", si dice, trascurando il fatto che negli Stati Uniti il sistema è da sempre aziendalistico, fondato sul monopolio del sindacato aziendale che ottiene con referendum il riconoscimento di esclusivo agente negoziale, mentre in Italia e in Europa i sistemi contrattuali prevedono sempre una cornice negoziale di tipo nazionale. Altre volte invece si invoca, altrettanto a sproposito, il modello tedesco dove la contrattazione aziendale non è mai esistita: i contratti collettivi sono regionali ma negoziati sotto la direzione di un unico sindacato nazionale, e i recenti accordi aziendali di tipo adattivo sono negoziati all'interno di un sistema di relazioni industriali coeso sul piano nazionale e nell'ambito di una disciplina della cogestione introdotta mezzo secolo fa. Per la quale nelle società per azioni i sindacati hanno una rappresentanza paritaria nei consigli di sorveglianza e nelle aziende i lavoratori eleggono consigli aziendali investiti di molteplici compiti, tra cui si segnala quello di autorizzare i licenziamenti individuali. Al tempo stesso l'accordo Mirafiori ipotizza la stipula di un futuro "contratto dell'auto", da applicarsi a tutte le imprese dell'indotto: questo sarebbe allora un nuovo contratto nazionale di settore. Si tratta evidentemente di due prospettive diverse.

LA RAPPRESENTANZA. Infine la questione più rilevante dal punto di vista sistemico riguarda la rappresentanza sindacale e i diritti sindacali. Secondo l'accordo Mirafiori non esiste più una rappresentanza sindacale unitaria elettiva. I diritti sindacali vengono usufruiti dai sindacati firmatari in termini paritari, a prescindere dalla rappresentatività effettiva. Questo è l'aspetto più inquietante dell'accordo. A Mirafiori non ci saranno più rappresentanze elette dai lavoratori ma cinque r.s.a. (rappresentanze sindacali aziendali) di Fim, Uilm, Fismac, Ugl e associazione dei quadri Fiat, nominate dagli stessi sindacati firmatari dell'accordo, tutte usufruttuarie paritariamente dei diritti sindacali in termini di permessi, agibilità in azienda ecc. La Fiom resterà fuori e diventerà una organizzazione sinda-

cale extra legem, non riconosciuta e non titolare di alcun diritto sindacale. Tutto questo è legittimo rispetto alla attuale dizione dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, come modificato da un demenziale referendum promosso nel 1994, naturalmente "da sinistra", con l'idea di allargare il campo di applicazione dei diritti sindacali. L'esito consiste in uno straordinario paradosso: in base all'art. 19 dello Statuto dei lavoratori hanno diritto a costituire proprie rappresentanze i sindacati firmatari di contratti collettivi applicati nei luoghi di lavoro; poiché i contratti collettivi si firmano in due ne consegue che sono le imprese a decidere, ammettendoli alla contrattazione, chi sono i sindacati titolari del diritto a costituire proprie rappresentanze in azienda. Poiché la Fiom non ha sottoscritto il contratto è esclusa dall'esercizio dei diritti sindacali in azienda. C'è di che rievocare la disposizione di cui all'art. 17 dello Statuto dei lavoratori, dove si dice che "è fatto divieto ai datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori".

LA COSTITUZIONE. L'esito appena descritto è non solo paradossale ma in sé irrazionale, e al fondo illegittimo, per il contrasto con i principi di fondo sanciti dalla Costituzione all'art. 39, in riferimento sia al primo comma, relativo alla garanzia della libertà e del pluralismo sindacale, sia al secondo comma, che sancisce un meccanismo comunque proporzionale di verifica della rappresentatività sindacale. Perciò l'operazione Mirafiori non funzionerà. Per molti motivi, ma specialmente perché il suo effetto sistemico sarebbe devastante: l'anarchia delle relazioni contrattuali, la riduzione dei rapporti di lavoro a puri rapporti di forza. Anche perché in quell'accordo c'è una clausola secondo cui i lavoratori verranno trasferiti alla nuova joint venture mediante licenziamenti e riassunzione, escludendo la disciplina dell'art. 2112 del codice civile sul trasferimento d'azienda. Ma chi ha mai detto che quella disciplina, per di più di derivazione comunitaria, sia derogabile a piacimento?

*Ordinario di Diritto del Lavoro alla Ca' Foscari e lavoce.info

