

Evoluzione culturale, non rivoluzione tecnica

di Emmanuele Massagli

La formulazione originale dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori individuava come soggetti titolari dei diritti sindacali le Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Non fosse intervenuta alcuna innovazione, la dichiarata intenzione delle *newco* create da Fiat di escludere la Fiom dalle rappresentanze perché non firmataria del contratto collettivo applicato risulterebbe illegittima.

Ma la formulazione vigente dell'articolo 19 non coincide con il dettato del 1970. Il significato della norma è stato ribaltato in seguito ai referendum abrogativi indetti nel 1995: le RSA possono essere costituite nell'ambito delle sole associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva. Così formulata, la norma esclude la Fiom, non firmataria dei nuovi contratti collettivi che si applicheranno a Mirafiori e Pomigliano.

Contemporaneamente, perché davvero potesse farsi forte dell'articolo 19 dello Statuto, la nuova *Joint Venture* di Torino ha dovuto compiere un altro atto clamoroso: non aderire a Confindustria, per essere libera rispetto al contratto nazionale dei metalmeccanici e, ancor più, perché non le si applicasse il protocollo del 1993 (Protocollo Ciampi), nel quale le parti sociali hanno anticipatamente neutralizzato gli effetti della norma concordando la creazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU). Queste sono composte per un terzo su designazione da parte delle organizzazioni stipulanti il Ccnl. Quindi anche dalla Fiom.

Per quanto vi sia nel dibattito giuslavoristico un'ampia condivisione circa la legittimità costituzionale di quanto avvenuto, non mancano voci critiche a riguardo dell'esclusione della Fiom dalle RSA. A questo proposito vale la pena ricordare il principio affermato dalla Corte costituzionale nel 1974, allorquando concluse che la selezione tra sindacati non viola l'articolo 39 della Costituzione, ma ha il solo scopo di individuare i titolari dei diritti previsti nel titolo terzo dello Statuto dei lavoratori. Nel caso specifico, il sindacato non sottoscrittore può rappresentare i lavoratori per i loro diritti (come gli è garantito dall'articolo 14 dello stesso Statuto), ma non per la contestazione del contratto a cui non ha aderito.

Non si può fuggire una valutazione ulteriore e conseguente: chi e in che modo ha potere di concludere accordi sindacali vincolanti per tutti i lavoratori, anche quelli non firmatari eventuali referendum o non iscritti al sindacato? È questo il discusso tema della rappresentanza sindacale. La vicenda Fiat ha evidenziato le lacune delle regole in materia e acceso il confronto tra gli addetti ai lavori. Sono essenzialmente due le teorie che si fronteggiano.

Da una parte stanno i sostenitori di una riforma per via legislativa (si veda la proposta di legge presentata dalla Fiom). Il presupposto è la sfiducia nella capacità delle parti sociali di riuscire a pervenire autonomamente a un accordo.

Al contrario il sindacato riformista ha sempre rigettato l'ipotesi legislativa, preferendo l'accordo intersindacale: le parti sono le sole che possono decidere del loro ordinamento, senza cedere alla tentazione di cristallizzare le diverse posizioni in una norma che ingabbi la dialettica sindacale e introduca la politica in un ambito che è (quasi) sempre riuscito a rimanere indipendente.

Può essere un utile esercizio di realismo guardare alle leggi e alle prassi, in particolare per quanto concerne la derogabilità del contratto nazionale, diffuse negli altri Paesi. Il caso Fiat è sintetizzabile come un esempio di sganciamento (termine forse più corretto di “deroga”) dal Ccnl in forza di particolari condizioni aziendali. Si è vista nei giorni scorsi tutta la difficoltà di un’operazione di questo genere in Italia, nonostante le novità contenute nell’accordo di riforma degli assetti contrattuali del 2009.

Questa fattispecie è però prassi diffusa in Germania, anche nel settore dell’auto: nel 2004 Daimler-Chrysler ha firmato un’intesa proprio sull’aumento dell’orario di lavoro che è stato poi modello per numerosi altri accordi aziendali.

In Francia il divieto di accordi in deroga al livello nazionale di categoria è stato stralciato da una legge.

In Spagna è il corrispettivo del nostro Statuto dei lavoratori che consente ampie modifiche alle condizioni di lavoro aziendali in caso di comprovate ragioni di carattere economico, tecnico, organizzativo o produttivo.

Ciò che accade in Italia non è quindi un grave esempio di violazione dei diritti acquisiti, quanto un passo nel cammino di modernizzazione delle nostre relazioni industriali. Un passo necessario, ma non innovativo, essendo almeno 12.000 gli accordi in deroga firmati in Italia per salvaguardare l’occupazione, anche nel settore metalmeccanico. Non siamo, quindi, di fronte a nessuna rivoluzione tecnica, quanto a un’occasione per sostenere quella evoluzione culturale che una parte del sindacato sembra non capire.

Emmanuele Massagli
Vicepresidente di Adapt

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Libero*, 28 gennaio 2011, con il titolo *Un’evoluzione culturale alla portata di tutti*.