

Fiom contro Fiat: le relazioni industriali alla luce della sentenza della Consulta.

di Giancarlo Bergamo

Con il deposito della sentenza “Fiom contro Fiat” la Consulta ha chiarito i motivi che hanno indotto i giudici a dichiarare illegittimo l’articolo 19 dello Stato dei lavoratori: la norma lede il pluralismo sindacale.

Il comma 1 dell’articolo 19 dello statuto dei lavoratori è stato dichiarato illegittimo perché, spiega la decisione, se si consentisse la rappresentanza sindacale aziendale (Rsa) solo ai sindacati firmatari del contratto applicato nell’unità produttiva, i sindacati *“sarebbero privilegiati o discriminati sulla base non già del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e, quindi, giustifica la stessa partecipazione alla trattativa, bensì del rapporto con l’azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa”*.

Dunque l’art. 19 nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell’ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi abbiano comunque partecipato alla negoziazione dei contratti stessi, legittima una logica premiale del sindacato favorevole alla sottoscrizione del contratto, e per contro si traduce in una *“forma impropria di sanzione del dissenso”* nei confronti di quel sindacato che ritiene di tutelare i propri rappresentati negando la firma all’accordo.

Libertà sindacale e pluralismo, grazie all’atteso intervento della Consulta, trovano piena tutela al momento della sottoscrizione dell’accordo: i sindacati ammessi al tavolo delle trattative in ragione della loro rappresentatività non correranno più il rischio di essere estromessi dalle prerogative sindacali nel caso in cui maturino la decisione di non sottoscrivere l’accordo.

Tuttavia, se da un lato la Corte sgombra i dubbi sul diritto dei sindacati effettivamente rappresentativi, presenti alla trattativa, a non essere esclusi se non firmano il contratto, dall’altro dà luogo a nuovi margini di incertezza interpretativa: non è affatto agevole, ad esempio, intendere quando un sindacato abbia “partecipato alla negoziazione” pur senza poi sottoscrivere il contratto. Sicuramente la mera presentazione di una piattaforma rivendicativa non sarà sufficiente ad integrare il requisito prescritto.

Questo è solo uno dei tanti nodi interpretativi che dovranno essere sciolti in futuro. Intanto, in attesa che la parola passi ai giudici di merito, sono numerosi coloro i quali auspicano l’intervento del legislatore, che, come suggerito anche dalla Corte, affronti il problema della rappresentanza sindacale, garantendo la certezza del diritto e l’uniformità dell’interpretazione.

Purtroppo questo atteggiamento denota una estrema sfiducia nelle abilità negoziali dei sindacati, i quali pur avendo a disposizione strumenti efficaci, idonei a risolvere in modo autonomo il problema della rappresentanza/rappresentatività (mi riferisco alle intese interconfederali) sono tutt’ora incapaci di addivenire ad una idonea soluzione.

Alla luce di questo ennesimo fallimento del sistema delle relazioni industriali, che vede depotenziata la capacità dei sindacati di risolvere autonomamente i conflitti, occorre interrogarsi sulle strategie future che le organizzazioni datoriali e quelle dei lavoratori intendono perseguire per scongiurare il rischio di creare danni irreversibili all'interno del complesso mondo delle relazioni industriali.

Occorre abbandonare le dinamiche relazionali, improntate sul principio della prevaricazione, che hanno caratterizzato il sistema delle relazioni sindacali fino a questo momento, e creare una solida e legittima rete di intese che, grazie al più ampio e condiviso consenso delle parti sociali, trovi spazio in sede applicativa e scongiuri l'intervento del legislatore. Ovviamente l'auspicio riguarda non soltanto le regole sulla rappresentanza, ma è esteso alla più generale attività negoziale che attiene alla regolamentazione del mercato del lavoro.

Giancarlo Bergamo

Segretario Generale UGL Terziario