

Relazioni industriali: gli “additivi” che fanno male all’impresa (e all’Italia)

di Marco Crippa

«Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell’ambito delle associazioni sindacali che siano **firmatarie** di contratti collettivi di lavoro applicati nell’unità produttiva».

Sulla base del chiaro (?) dato letterale dell’art. 19 dello Statuto dei Lavoratori (e delle successive sentenze della Corte costituzionale che ne hanno confermato la legittimità), il Gruppo Fiat, come noto, iniziò un cammino di “sganciamento” dal contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici e di autonomia dalla propria Associazione nella contrattazione collettiva per le proprie aziende.

Sulla base degli accordi collettivi aziendali di seguito firmati con alcuni sindacati ampiamente rappresentativi, la Fiat annunciò e concordò un riassetto produttivo e organizzativo necessari per i nuovi investimenti per i siti produttivi italiani.

Così nacque nel panorama industriale e sindacale italiano un nuovo e forte interlocutore aziendale, portatore di regole contrattuali nuove nel ramo auto, così da far ritenere a qualcuno che si potesse, proseguendo sul cammino di Fiat, arrivare anche a un nuovo contratto collettivo nazionale specifico per il ramo auto.

Non ripercorro qui le notorie controversie sindacali e legali che seguirono ai vari accordi collettivi firmati da Fiat e dalle maggiori federazioni sindacali del settore meccanico (con esclusione della Fiom). E nemmeno mi soffermo troppo sulle questioni squisitamente giuridiche avanzate dalla recente sentenza della Corte Costituzionale sull’art. 19 dello Statuto. Da uomo di azienda, mi interessa maggiormente mettere in chiaro il contesto più generale della vicenda. Si vedrà però poi come la “tracimante” sentenza della Corte Costituzionale abbia scombinato un panorama normativo/sindacale che invece andava “aggiustandosi” da solo senza necessità di interventi esterni.

Fare impresa, va da sé, è difficile. La quota di incertezza sul ritorno di un investimento (vale per tutte le imprese, senza badare alle dimensioni) non è mai eliminabile con alcun mezzo previsionale. L’accettazione del rischio del fallimento è simmetrico al meritato profitto in caso di successo. Cosicché l’imprenditore investe e rischia, muovendo le leve di cui dispone, ossia agisce sulle leve della realtà che conosce e scommette su una certa evoluzione di quelle che non conosce o che non controlla direttamente.

L’esigenza di certezza che richiede l’imprenditore per investire non è la certezza sul futuro (saremmo tutti imprenditori se potessimo prevedere con certezza gli esiti delle nostre decisioni), bensì la certezza sul presente, ossia egli richiede che gli strumenti della realtà di cui si avvale oggi non si rivelino differenti dopo che la decisione imprenditoriale di investire sia stata presa (e per quanto qui riguarda anche la lingua italiana è un mezzo per conoscere la realtà).

È come se si giocasse a carte, e dopo le prime giocate qualcuno ci dicesse che le carte di cui disponiamo hanno valori diversi da quelli che ci avevano comunicato prima dell'inizio della partita.

Quando Marchionne lamenta «la mancanza di certezze normative che si è creata a seguito della recente pronuncia della Consulta», e invoca una legge, pensa che una legge (beato lui) gli dia maggiori certezze. Ma in realtà richiede di più: chiede che non si cambino le carte o le regole durante la partita, o che almeno, se si debbano cambiare, lo si faccia con il consenso di tutti i giocatori.

Agli occhi di un imprenditore le cose possono essere solo bianche o nere, vere o false, possibili o impossibili. La base solida da cui partire è la realtà, così come la vede. Nessuno spiccherebbe un salto sapendo di poggiare su sabbie mobili, ma non è leale indurlo a saltare dicendogli che poggia i piedi sulla roccia. Dovere dello Stato di diritto è di garantire una corretta e onesta lettura della realtà.

Così, se la legge scrive «associazioni sindacali firmatarie», si suppone che non sia lo stesso di «associazioni sindacali che abbiano partecipato alla trattativa». Soprattutto se il dato normativo di cui si dispone è il risultato della volontà delle parti sociali (che tanta influenza esercitarono nella genesi dello Statuto dei Lavoratori), con l'aggiunta della volontà popolare espressa attraverso un referendum, e infine confermata dalle successive sentenze di legittimità della Corte Costituzionale sulla legge medesima. Così evidentemente l'imprenditore (ma non solo lui) è portato a leggere e interpretare la lettera della legge, e si comporta di conseguenza.

Certamente nulla è immutabile nel tempo. Gli usi e le norme mutano al mutare della società e degli equilibri delle forze in campo. E certamente il contesto sindacale (dominato dal sostanziale monolitismo della triplice sindacale) in cui nacque lo Statuto dei lavoratori è diverso da quello di oggi. E infatti se ne accorge pure il giudice costituzionale, il quale sostiene che nel mutato assetto sindacale, contraddistinto da accordi collettivi separati, non è più possibile attenersi all'applicazione letterale della norma perché essa, nata allora per assicurare un adeguato peso contrattuale ai sindacati effettivamente rappresentativi (in quanto "firmatari"), oggi, in presenza di sindacati rappresentativi ma "non firmatari", determinerebbe la sproporzionata conseguenza della esclusione di questi ultimi dal tavolo delle trattative.

E allora, dato che in precedenti sentenze (vedi la n. 244 del 1996) la stessa Corte aveva stabilito che ai fini della rappresentatività del sindacato, non valesse tanto l'adesione e/o la firma agli accordi collettivi, ma l'effettiva partecipazione alla trattativa, quale prova della effettiva capacità di imporsi come controparte contrattuale (*partecipare* quindi è più importante di *firmare*), oggi ci dice che è sufficiente la semplice partecipazione alle trattative.

E così viene chiuso il giro: ponendo alla base delle proprie considerazioni non il dato normativo concreto, ma gli esiti delle interpretazioni precedenti usati come se fossero un trampolino di lancio, la Corte approda al sovvertimento del dato letterale della legge: le associazioni sindacali "firmatarie" diventano le associazioni sindacali "partecipanti".

Sappiano quindi gli imprenditori e i managers italiani chiamati alle scelte imprenditoriali che dovranno valutare oltre ai tradizionali rischi quali le dinamiche della domanda, la concorrenza, la crisi, le difficoltà al credito, ecc., anche le evoluzioni giuridiche "additive" che portano al mutamento della lingua italiana.

Ma non è finita. Siccome l'appetito vien mangiando, la forza tracimante della sentenza, una volta travolte le troppo anguste barriere della semantica si spinge oltre. All'insegna della difesa (sacrosanta) del principio di libertà sindacale, la Corte, non si limita a far rientrare in azienda una rappresentanza sindacale "generica" o "atipizzata", ma specificatamente una rappresentanza sindacale qualificata e destinataria di particolari diritti quali quelli di cui agli artt. 20 e ss. dello Statuto. Incidentalmente va qui precisato che l'art. 19 non esclude che si possano formare

rappresentanze sindacali diverse da quelle normate (le RSA o le RSU). Cosicché, la Corte avrebbe potuto fermarsi un poco prima, dichiarando il semplice diritto alle rappresentanze sindacali “partecipanti” ad esser riconosciute dal datore e lasciare ad altri (alla legge o meglio alle parti sociali) le modalità di tale riconoscimento. E non sarebbe comunque stata una sentenza incompleta, o per lo meno non più incompleta di quella che è stata emessa: la Corte stessa si è dovuta in ogni caso arrestare nella sua attività “additiva”, riconoscendo di non potere introdurre alcun criterio selettivo della rappresentatività nei casi in cui non vi sia alcun contratto collettivo o in totale carenza di attività negoziale: per tutto ciò ha invocato l’intervento del legislatore o delle parti sociali. Come peraltro non ha nemmeno potuto precisare cosa si debba intendere per “partecipazione al negoziato” (sul cui tema già molti si arrovellano).

A nostro avviso invece la presenza del recente accordo sulla rappresentanza del 31 maggio (che la Corte medesima cita) che testimonia una nuova vitalità sindacale proprio sui temi della rappresentanza, unita alla consapevolezza che l’ordinamento sindacale costituisce, a detta di molti, un ordinamento distinto da quello statale, capace di dotarsi autonomamente di proprie regole, avrebbe dovuto consigliare maggiore cautela e rispetto dell’autonomia sindacale.

Ma ancora, siamo sicuri che assegnare gli stessi diritti alle rappresentanze firmatarie e non, sia poi conforme alla volontà delle parti sociali in questo nuovo contesto sindacale?

Ci pare invece il contrario. Leggiamo il nuovo accordo sulla rappresentanza del 31 maggio e vi troviamo numerosi riferimenti testuali alle “organizzazioni e federazioni **firmatarie** del presente accordo” sia nella parte relativa alla misurazione della rappresentatività sia in quella relativa alla titolarità ed efficacia della contrattazione. Risulta evidente che per le organizzazioni sindacali che hanno firmato l’accordo sulla rappresentanza (compresa la CGIL) che la firma degli accordi è condizione necessaria sia per partecipare al nuovo sistema di misurazione della rappresentanza sia per sedersi al tavolo delle trattative con la controparte datoriale (vedasi ad esempio il punto n. 3 della sezione Misurazione della rappresentatività, oppure il n. 1 della sezione Titolarietà ed efficacia della contrattazione).

D’altra parte la firma di un accordo è il corollario dell’impegno contrattuale e strumento per la sua esigibilità: non appare ragionevole che ad alcune rappresentanze sindacali si richieda di meno (la semplice partecipazione alle trattative) in cambio degli stessi diritti.

E perché ora, dopo la sentenza della Corte costituzionale, molti si affannano a convincerci che occorrerebbe una (nuova) legge sulla rappresentanza? Un dato normativo chiaro sul tema c’era già prima, ed era l’art. 19 dello Statuto, che nessuna delle parti sociali si è mai sognata di cambiare. E “l’incertezza” odierna non deriva dalla legge, ma dalla sentenza della Corte, che peraltro come si è visto, denuncia essa stessa i suoi limiti. E perché una nuova disposizione di legge dovrebbe essere più certa della attuale? Forse sarebbe più immune da future sentenze “additive” della Consulta? Chi è pronto a scommetterci?

Lasciate stare. Lasciate che le parti sociali se la regolino da soli, la rappresentanza sindacale. D’altra parte lo stanno già facendo, magari con qualche conflitto, ma certamente con maggiore efficacia, come la vicenda Fiat ha comunque dimostrato.

Mi si permetta ora un chiusa polemica: forse noi tutti ci siamo allontanati dal tema e dalla verità. Forse la grande verità su tutta la vicenda ce l’ha rivelata Giorgio Airaudò (ex Fiom oggi deputato di SEL), che all’indomani della sentenza della Corte costituzionale ha dichiarato, felice, su Twitter: «E adesso si rientra in fabbrica e ci si riprende le salette sindacali evviva la Fiom».

Le salette sindacali...cari signori della Fiom, era questo il vostro obiettivo? La saletta sindacale, simbolo della presenza (o esistenza? ma non sempre del potere) del sindacato che si avvantaggia dei metri quadri altrui per mantenere la propria rendita di posizione.

Avevate bisogno che la Corte costituzionale si trasformasse in agente immobiliare per voi?

Ma sì, la saletta sindacale assurge a paradigma di un sindacato immobile che “sta” seduto (nella saletta) e perpetua se stesso.

Mentre altri, senza necessità di nuove leggi, il giorno appresso, incassano l'accordo per nuovi investimenti e il rilancio dell'azienda.

Marco Crippa
Comitato Direttivo GIDP