

IL GRANDE ASSENTE: L'ART. 19 DELLO STATUTO*

SOMMARIO: 1. Il “Governo del Presidente”: i c.d. tecnici. - 2. *Segue*: Mario Monti: tattica e strategia. - 3. La giurisprudenza costituzionale sull'art.19, lett. b) Stat. Lav. - 4. Rappresentatività e contrattazione delegata. - 5. La vicenda Fiat: il contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010. - 6. Una nuova chiamata in causa della Corte costituzionale. - 7. La prima giurisprudenza.

1. - Confesso che questo coniglio estratto dal cappello presidenziale come “Governo dei tecnici” non mi è piaciuto fin dal suo battesimo, perché, come diceva Karl Schmitt, è nel caso limite che si vede dove stia il potere ultimo; quindi, in un sistema democratico, più il momento si fa grave, più si dovrebbe chiamare a consulto il popolo sovrano. Sciolto il Parlamento, per esser venuta meno la maggioranza uscita dalle urne, all'indomani delle elezioni ce ne sarebbe un'altra, pienamente legittimata a chiedere ed a imporre una politica di riforme lacrime e sangue; così, invece, c'è solo una coabitazione coatta di forze incompatibili, Pd e Pdl, messesi insieme più per convenienza che per convinzione, al servizio di una politica con a sua principale se non unica giustificazione di essere chiesta da un'Europa che non si sa chi sia.

Cammin facendo, mi sono accorto che “tecnici” lo erano nel senso negativo di non essere eletti; ma non nel senso positivo di essere neutrali, perché quasi tutti avevano eccelso negli anni maturi come membri di club elitari, gestori di grandi studi, appartenenti alle alte sfere burocratiche, signori di banche ed assicurazioni, consulenti di società finanziarie, tecnocrati europei ..., cioè, per dirla in breve, quali figli e rappresentanti di quel capitalismo pre-moderno, di cui avevano goduto tutti i benefici.

Questo ero disposto a perdonarlo al “Paperopoli *Cabinet*”, come mi è venuto naturale soprannominarlo dopo aver conosciuto redditi e patrimoni dei suoi membri, che, certo non li facilita nel chieder sacrifici a destra e a manca; ma non il fatto che almeno alcuni di costoro non apparissero affatto profondi conoscitori dei problemi di cui avrebbero dovuto farsi carico. Personalmente ho seguito con profondo disagio l'estenuante confronto sulla c.d. riforma della normativa sul mercato del lavoro, per la infinita leggerezza della conoscenza dimostrata in materia dal Presidente del Consiglio, dal Ministro del welfare, dal Sottosegretario alla Presidenza, attraverso fin troppo frequenti esternazioni, dichiarazioni, interviste.

* Il testo del presente articolo era già in stampa quando è uscito il progetto governativo di legge delega sul mercato del lavoro. L'A. non ha avuto alcuna possibilità di tenerne conto; e se l'avesse avuta, non lo avrebbe fatto, perché assolutamente non necessario.

Sia chiaro, non ne faccio una questione di politica del diritto, perché io stesso ho avuto modo di scrivere in tempi non sospetti sulla flessibilità in entrata e in uscita, trovandomi d'accordo con chi sosteneva di controllare la prima e di liberalizzare la seconda. Ne faccio una questione di padronanza tecnica, perché se uno studente ignorasse all'esame che già oggi è possibile per il lavoratore destinatario di un licenziamento economico provare l'esistenza di un motivo discriminatorio, con conseguente diritto al reintegro, si ritroverebbe il libretto in mano, con l'accompagnamento di un "s'accomodi". Eppure qualcuno dei nostri Soloni ha bellamente sostenuto che proprio questo avrebbe costituito un punto a favore della riforma "in itinere".

Ancor più grave è l'essersi accorti solo all'ultimo momento che l'art. 18 Stat. Lav. non vive a sé, sì da poter essere asportato o mutilato senza alcun effetto ulteriore; bensì vive in un corpo articolato e complesso, di cui occorre conoscere tutto. Non è possibile, come è successo, dimenticare che il procedimento per i licenziamenti collettivi lo preveda come strumento sanzionatorio; e che il regime dell'impiego pubblico privatizzato lo condivide con quello del lavoro privato, se pur con qualche inevitabile adattamento. Divertente, per non dir altro, è apparso il rimpallo fra il Ministro del welfare, che, scoprendo d'aver manipolato un articolo applicabile al privato e al pubblico privatizzato, se la cava chiamando in causa il Ministro della Funzione pubblica; e, a sua volta, il Ministro della Funzione pubblica che tranquillizza i sindacati, composti oramai prevalentemente da pensionati e dipendenti delle p.a., con l'escludere l'applicazione del "nuovo" art. 18 Stat. Lav. a quest'ultimi. Nessuno dichiara che ci vorrà una norma *ad hoc* destinata a creare un doppio regime, ciascuno col suo bravo art. 18, anno d'immatricolazione 1970 (per il pubblico) e 2012 (per il privato), di difficile spendibilità politica e di dubbia costituzionalità.

2. - Si è fatta dell'esclusività della sanzione economica per il licenziamento privo di giustificato motivo obiettivo una sorta di linea del Piave, su cui vincere o morire; mentre, oggi, dovrebbe essere il moncone dell'art. 19 Stat. Lav. a preoccupare di più. Se, invece di prender per oro colato tutto quello che ci viene da Bruxelles, spesso stimolato se non suggerito dall'interno, si prestasse orecchio a quanto succede nel bel Paese, ci si accorgerebbe come ad essere in sofferenza sia il diritto sindacale, ancor più e ancor prima di quello del rapporto individuale del lavoro. E lo è proprio dal punto di vista su cui battono e ribattono i nostri "tecnici", tutti fior fiore di economisti di professione o di aspirazione, cioè della capacità di attrarre gli investimenti: se lo dice Monti, è possibile che cinesi, coreani, giapponesi siano curiosi di sapere come sarà il nuovo art. 18 Stat. Lav., perché, solo se di loro gusto, porteranno capitali in Italia; ma è certo che il buon Marchionne sia estremamente interessato a conoscere quale sarà il responso prevalente dei giudici sull'art. 19 Stat. Lav., così come sopravvissuto al referendum abrogativo del 1995, perché se favorevole al

reingresso della Fiom nelle società Fiat, sì da vanificare completamente tutto l'ingegnoso marchingegno messo a punto dal suo autorevole staff di consulenti giuridici, per tenerla alla porta, lui porterà i "capitali" fuori dell'Italia.

Sia chiaro, non che si debba ritornare sull'art. 19 Stat. Lav. solo per far contento Marchionne. Si dovrebbe farlo, per restituire a chi fa impresa trasparenza e certezza circa l'individuazione della controparte sindacale e la tenuta della contrattazione aziendale; certo non senza una forte resistenza condotta da chi obietta a qualsiasi legislazione in materia, ma meno forte e meno partecipata dalla gente di quella innescata dalla proposta di modifica dell'art. 18 Stat. Lav.

Credo che Monti coltivi un disegno strategico che costituisce lo scenario di fondo delle riforme, non per niente corrispondenti ad altrettante sfide nei confronti del sindacato sui suoi classici terreni delle pensioni e del mercato del lavoro. Dopo aver individuato il sindacato come uno strenuo difensore di un passato sempre più anacronistico, ritiene indispensabile ridimensionarlo, con un "uno e due" in termini pugilistici, costituito da un dimagrimento del sistema pensionistico e da un allentamento del regime sui licenziamenti individuali, proposti ed imposti nei termini più rigidi: enfatizzare il braccio di ferro Governo/sindacato, per rendere il risultato positivo per il Governo ancor più rilevante. Il sindacato come tale, anche se lo scontro più duro è destinato a svolgersi con la Cgil, proprio perché caratterizzata, da sempre, da uno spirito e da un progetto fortemente connotati in senso politico.

E' un ritorno inconsapevole al modello delineato dal padre costituente, per cui il mestiere del sindacato era di far contrattazione; inconsapevole, perché il suo occhio non è certo rivolto a quel modello rimasto congelato nel testo costituzionale, bensì al funzionamento fisiologico di un processo decisionale che non può essere neppure "attardato" da un confronto defatigante, ben prima che "bloccato" dall'esercizio di un potere di veto, mentre il tempo di un mondo globale fortemente instabile si è fatto sempre più accelerato. Il che equivale ad un azzeramento non solo di quella trentennale evoluzione culminata, alla fine del secolo scorso, nella "concertazione assembleare" di D'Alema; ma anche della adozione, all'inizio di questo, della formula europea del "dialogo sociale" da parte di Berlusconi, molto pubblicizzata, ma destinata a restare lettera morta, con una perpetuazione, sia pur altalenante, della vecchia prassi.

A Monti questo pare possibile, perché la concertazione serviva a rafforzare una maggioranza relativamente debole in Parlamento, certo nella prima Repubblica, ma non meno nella seconda, dove la coalizione vincente, quando andava bene, aveva dalla sua la forza numerica ma non politica. Mentre ora c'è una maggioranza addirittura blindata, per essere composta dalle due forze che si sono alternate alla guida del Paese nell'ultimo quindicennio, la quale si è dichiarata e rivelata disposta ad ingoiare un "salva Italia" dopo l'altro, con tutt'al più qualche mal di pancia.

Ma qui, direbbe il Bertoldo di turno, casca l'asino, perché il ridimensionamento del sindacato dovrebbe aver luogo proprio quando viene a dar voce ad un disagio crescente del Paese, che lo stesso uso ed abuso dei sondaggi *ad usum delphini* non riesce a nascondere, con un Monti sempre super, ma il suo programma sempre più criticato e condannato in quasi ogni singolo punto. Sicché si richiederebbe un'*union sacrée*, non un'associazione tattica di forze che si stanno riposizionando in vista delle elezioni, le amministrative di domani e le politiche di domani l'altro, sì da risultare estremamente sensibili nei confronti dei loro rispettivi elettorati, facendo emergere posizioni estremamente differenziate.

Il nostro farebbe bene a non dar più scontato il consenso di un Parlamento che, a suo giudizio esplicito, è oramai decaduto di fatto in un club dei partiti rissosi, inconcludenti, delegittimati, contando sul fatto di essere a capo di un Governo del Presidente: un *monstrum* costituzionale, tutto costruito su quel potere di scioglimento delle Camere che sostiene la *moral suasion* del signore del Quirinale; nonché su quel rischio incombente di un collasso totale, strombazzato da larga parte dei mass media, che pare destinato a funzionare sempre a favore dell'inquilino di Palazzo Chigi: quando si allontana, ne testimonierebbe la capacità; e quanto si riaffaccia minaccioso, ne confermerebbe la necessità.

Farebbe bene a non farlo, perché tutto questo ha un limite, come mostra la pur prudente presa di distanza di un Presidente della Repubblica, preoccupato di farsi identificare troppo con il Governo, fino a perdere qualsiasi ruolo di mediazione; e la tendenza della grande stampa a passare da una approvazione entusiastica del "già fatto" ad una critica puntuale del "non fatto". Sicché Monti si potrebbe ritrovare sempre più solo e delegittimato, col progressivo sfumare della sua aureola di "liberatore dai tiranni" e il prevalere di quella che apparirebbe la sua vera e autentica missione di "tagliatore dei redditi e dei consumi".

Avrebbe bisogno di tener buoni i partiti, costretti ad accettare tutto a pacco chiuso, ma se li spupazza un giorno sì ed un giorno no, pensando a ragione di lucrare la rendita dell'anti-politica, senza farsi carico della ricaduta futura quando si tornerà a votare; avrebbe bisogno di sfidare i sindacati laddove ne valga effettivamente la pena, cioè cercare di giocare la partita che conta, di sostanza e non di apparenza, ma lo fa sull'articolo sbagliato, anzi sul comma sbagliato: il troppo stroppia, perché già molto ha ottenuto col permettere al giudice di decidere fra reintegra e risarcimento, di più, cioè di limitarlo al licenziamento disciplinare, potrebbe anche strapparli, ma con un rischio altissimo e, comunque, con un costo elevatissimo.

Prenda l'art. 18 Stat. Lav., così com'è riuscito a farlo accettare a tutt'oggi, fermo restando che a mio giudizio produrrà più liti che posti di lavoro; e faccia dare dal suo Ministro un'occhiata attenta a quell'art. 19 Stat. Lav., che stando subito dopo il fatidico 18, dovrebbe rintracciare senza

troppa fatica. Chi vuole giocare al grande stratega ha sempre subito il fascino irresistibile di una “campagna di Russia” risolutiva; ma Carlo XII di Svezia, Napoleone, Hitler, ci dicono che cedervi non porta bene, tutt’altro.

3. - Se l’art. 19 dello Statuto costituisce il problema dei problemi lo si deve a quegli iconoclasti che promossero e sostennero il referendum abrogativo del 1995, certo col consenso del corpo elettorale, che, però, limitò il danno, votando sì per l’amputazione, ma non per la soppressione del testo sottopostogli. Ma sarebbe ingiusto mettere sul banco degli imputati solo loro, che oggi annoverano pentiti autorevoli, se pur più per convenienza che per convinzione, perché c’è qualcun altro destinato a sedervi, a cominciare dal Giudice delle leggi: prima, ha dato a cuor leggero semaforo verde ad un duplice quesito sull’art. 19 Stat. Lav. non solo dissacrante, ma anche destabilizzante; poi, ha fatto e detto di tutto per salvare nel suo senso letterale il moncone sopravvissuto.

Quando si trattò di dire la sua sull’ammissibilità dei due referendum sull’art. 19, Corte cost. (sent.) n. 1/1994, li promosse entrambi, con una succinta argomentazione tesa a sdrammatizzare la situazione che sarebbe conseguita ad una eventuale vittoria dei sì: “E’ vero che la norma residua ammetterebbe indiscriminatamente ai benefici del tit. III della legge qualsiasi gruppo di lavoratori autoqualificantesi “rappresentanza sindacale aziendale”, senza alcun controllo del grado di effettiva rappresentatività. Ma il legislatore potrà intervenire dettando una disciplina sostanzialmente diversa da quella abrogata, improntata a modelli di rappresentatività sindacale compatibili con le norme costituzionali e in pari tempo consoni alle trasformazioni sopravvenute nel sistema produttivo e alle nuove spinte aggregative degli interessi collettivi dei lavoratori (cfr. sentenza n. 30 del 1990)”.

Roba che, a riprenderla in mano oggi, fa rizzare i cappelli in testa. Ci si sarebbe aspettati che la Corte ricorresse anche qui alla regola classica dell’autosufficienza della situazione creata dalla possibile abrogazione referendaria, senza dover fare affidamento su una legislazione sfornata in tutta fretta per coprire il buco così creato. Peraltro, a quel che lei stessa dice, neppure un buco, ma un’autentica voragine, perché preconizza, per l’ipotesi in cui passi la cancellazione totale, una qual sorta di terra senza legge, dove “qualsiasi gruppo” può spacciarsi per rsa. Cioè, né più né meno, un totale azzeramento di quell’intento promozionale di cui Titolo III, che l’aveva condotta a “costituzionalizzarlo”, proprio perché riservato, in base alla lett. a), a protagonisti al tempo stesso autorevoli e responsabili quali le Confederazioni maggiormente rappresentative, con la valvola di sfogo lasciata aperta dalla lett. b) per i sindacati autonomi accreditasi tramite la firma di contratti nazionali o provinciali (Corte cost., sent. nn. 54/1974 e 334/1988).

E, a guisa di ciliegina posta sulla torta, richiama quella Corte cost. (sent.) n. 30/1990, che dichiarava non fondata l'eccezione di costituzionalità sollevata nei confronti dell'art. 19, se ed in quanto interpretato come norma "permissiva", che avrebbe escluso la possibilità per il datore di riconoscere i diritti sindacali ex Titolo III anche a chi non ne avesse diritto in forza delle lett. a) e b). Configurare l'art. 19 Stat. Lav. come norma "permissiva", le permette di mantenere ferma la scelta contraria ad una rappresentatività a misura aziendale che la caratterizza; e le permette di farlo, coll'offrire una lettura *double face* della lett. b): da una parte, la stipula di *un contratto collettivo nazionale e provinciale* applicato nell'unità produttiva sarebbe sufficiente per assicurare l'*ingresso legale* al Titolo III, ai sindacati autonomi firmatari; dall'altra, la conclusione di *un accordo aziendale* non potrebbe garantire assolutamente l'"*accesso pattizio*" al Titolo III, ai sindacati autonomi non firmatari di un contratto collettivo nazionale o provinciale.

A quanto pare, tale "accesso pattizio" è osteggiato perché tale da comportare un doppio inconveniente. Costituito, *il primo*, dal fatto che produrrebbe un effetto inflazionistico, contrario alle "ragioni che spinsero il legislatore del 1970 a scoraggiare la proliferazione di micro organizzazioni sindacali ed a favorire, secondo un'ottica solidaristica, la rappresentazione di interessi non confinati nell'ambito delle singole imprese o di gruppi ristretti ai principi costituzionali" ritenute "tutt'ora in larga misura valide"; rappresentato, *il secondo*, dal fatto che costituirebbe esercizio del c.d. potere di accreditamento del datore di lavoro, privo di qualsiasi riscontro reale: "il patto...non presuppone di per sé alcuna soglia minima di rappresentatività dell'organizzazione che ne sia beneficiaria, pur a livello meramente aziendale, sicché può avvantaggiare sindacati di scarsa consistenza e correlativamente alterare la parità di trattamento rispetto ad organizzazioni dotate di rappresentatività anche maggiore presenti in azienda. Pur al di fuori dell'ipotesi di sostegno al sindacato di "comodo" (art. 17), sarebbe in tal modo consentito all'imprenditore di influire sulla libera dialettica sindacale in azienda, favorendo quelle organizzazioni che perseguono una politica rivendicativa a lui meno sgradita".

E' vero che nel passo successivo, usabile ed usato pro e contro, la Corte si dichiara ben consapevole dell'obsolescenza del modello prefigurato dall'art. 19 Stat. Lav.; ma la considera rimediabile non per mezzo dello "strumento negoziale, del potere di accreditamento della controparte negoziale, che per quanto si è detto può non offrire garanzie della rappresentatività reale", bensì per tramite di un intervento legislativo, auspicato e sollecitato, che, da un lato, introduca "strumenti di verifica dell'effettiva rappresentatività delle associazioni, ivi comprese quelle di cui all'art. 19 dello Statuto" e, dall'altro, estenda "le misure di sostegno...anche ad associazioni estranee a quelle richiamate in tale norma, che attraverso una concreta, genuina ed incisiva azione sindacale pervengano a significativi livelli di reale consenso".

Di lì a poco, quella Corte che aveva dato via libera al referendum, pur prospettandosi un'abrogazione totale di entrambe le lettere, a) e b), una volta uscita solo un'abrogazione parziale, si farà carico di una rappesatura alla meglio. Se la soppressione della lett. a), non creava alcuna questione immediata, perché quei sindacati che vi avevano fatto ricorso per attestarsi sui luoghi di lavoro, potevano ora farlo tranquillamente alla lett. b) per rimanervi, come firmatari di contratti collettivi ivi applicati; la creava, invece, la modifica della lett. b), perché i sindacati vi erano ora legittimati in quanto sottoscrittori di contratti collettivi non solo nazionali e provinciali, ma anche aziendali.

Di conseguenza, Corte cost. (sent.) n. 244/1996 non può più utilizzare la ricostruzione dell'art. 19 come norma "permissiva", per escludere i contratti aziendali ora equiparati implicitamente a quelli nazionali e categoriali. Se pur cerca di ridimensionare al massimo la nuova versione della lett. b), "contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva", leggendola come se i contratti aziendali potessero essere solo quelli integrativi dei nazionali o dei provinciali; alla fine, la interpreta come estesa ai contratti aziendali *tout court*. Sicché è costretta a ritornare su i suoi passi, coll'escludere, ora, che sia lo stesso l'art. 19 Stat. Lav., lett. b) a poter essere visto come esercizio di un potere di accreditamento discrezionale del datore di lavoro, perché questo "designa il caso in cui il datore di lavoro, *nullo iure cogente*, concede pattiziamente una o più agevolazioni previste dal titolo III della legge n. 300 del 1970 alla rappresentanza aziendale di una associazione sindacale priva dei requisiti legali per averne diritto"; mentre per quella lett. b) "la rappresentatività del sindacato...è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali, aziendali) applicati nell'unità produttiva".

Solo che non bastava dire che c'è accreditamento quando l'accesso al Tit. III è ricostruibile come effetto negoziale di un patto che si risolve sostanzialmente in un atto discrezionale del datore di lavoro; mentre non c'è accreditamento, quando tale accesso è configurabile come effetto legale della sottoscrizione di un contratto collettivo aziendale. Bisognava andare oltre, a distinguere il "patto cattivo" dal "contratto buono" in base al contenuto; cosa che la Corte fa, col sostenere che la "esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19 Stat. Lav., tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. Non è, però sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto; nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della

loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva.

Se, prima dell'abrogazione referendaria, Corte cost. (sent.) n. 30/1990, considerava addirittura troppo stretta la copertura assicurata dall'art. 19 Stat. Lav., lett. a) e b), tanto da ritenere dovesse essere allargata per ricomprendervi anche i sindacati che ne erano al momento esclusi, ma che “attraverso una concreta, genuina ed incisiva azione sindacale pervengano a significativi livelli di reale consenso”; dopo l'abrogazione, Corte cost. (sent.) n. 244/1996, la restringerà ulteriormente, col ratificare un moncone di art. 19 Stat. Lav., tale da costringere i sindacati accreditati in passato a' sensi della lett. a) a servirsi della lett. b), con un costo non avvertibile all'inizio, ma destinato a farsi sentire in seguito.

Sarà, comunque, questa Corte cost. (sent.) n. 244/1996, a far da guida per la successiva giurisprudenza costituzionale, tanto che Corte cost. (ord.) n. 148/1997 e Corte cost. (ord.) n. 76/1998, liquideranno rapidamente la riproposizione della stessa eccezione, cioè che l'art. 19 lett. b) si risolverebbe in un accredito discrezionale della controparte datoriale, libera di assumere un sindacato come interlocutore negoziale e di ricattarlo con un “firma o vai fuori”; nonché ad influenzare la stessa giurisprudenza ordinaria (Cass., 11 luglio 2008, n. 19275).

La successiva Corte cost. (ord.) n. 345/1996, batterà un'altra strada, per giungere, però, alla stessa conclusione. A fronte dell'affermazione del giudice remittente che l'art. 19 lett. a) violerebbe il principio di libertà sindacale mettendo il sindacato di fronte alla scelta di firmare un contratto non condiviso, ma così lucrare il Tit. III, o non firmare, ma così rinunciare a quel Titolo, dichiarerà che la “tutela costituzionale dell'autonomia collettiva garantisce la libertà di decisione del sindacato in ordine alla stipulazione di un contratto collettivo con un certo contenuto; e dunque garantisce il sindacato contro comportamenti dell'altra parte o di terzi, in particolare del potere politico, diretti a interferire nel processo di formazione della sua volontà, turbandone la libera esplicazione. Non di questo tipo è l'incidenza che sulle scelte del sindacato può avere la considerazione dell'effetto legale, esterno al contenuto del regolamento negoziale, collegato dall'art. 19 alla sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva; l'alternativa prospettata dal Pretore di Brindisi può bensì in qualche misura condizionare il sindacato, ma non viziandone la determinazione volitiva, bensì come fattore del calcolo costi-benefici che esso, come ogni contraente, deve compiere per valutare la convenienza di stipulare o no il contratto a quelle condizioni”. Una motivazione, questa, piuttosto sbrigativa, perché, a stretto rigor di logica, è vero che la libertà di contrattare *vis-à-vis* dello Stato non è rimessa in discussione dal porre la firma del contratto collettivo come condizione della fruibilità del Tit. III; ma è, poi, troppo, escludere

qualsiasi coartazione sulla volontà del sindacato, riconducendo il fatto stesso del suo rimanere sui luoghi di lavoro dentro al calcolo dei costi e benefici relativi a quel determinato contratto.

La conclusione raggiunta conteneva una “crepa”: un sindacato già rappresentativo a’ sensi del criterio della “maggiore rappresentatività” di cui alla lett. a), possedeva una “rappresentatività” consolidata ed incorporata nel sistema, che solo artificiosamente poteva essere considerata conseguenza, a sensi della lett. b), della sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell’unità produttiva di riferimento. Continuare a ritenerla una qualità acquisibile *a posteriori* rappresentava un’autentica forzatura rispetto alla stessa *ratio* della soluzione prospettata dalla Corte costituzionale, perché la sua interpretazione creativa della lett. b), era del tutto funzionale ad evitare “false” rappresentatività, tramite l’esercizio del c.d. potere di accreditamento del datore di lavoro.

Si obietterà che con la lett. a) era morta la stessa nozione di “maggiore rappresentatività”. Il che, però, trova una precisa smentita nella stessa giurisprudenza costituzionale, che l’ha considerata sopravvissuta secondo la nozione fatta propria dalla dottrina e dalla giurisprudenza (Corte cost., sent. n. 2/1969; 54/1974; 334/1988; 975/1988). Certo essa appare manipolata sì da renderla compatibile con l’abrogazione della lett. a): mantenendo la sua origine statutaria, peraltro col trasferirla sulla lett. b), oppure escludendola. Batte la prima via Corte cost. (sent.) n. 492/1995, che la radica sull’art. 19 lett. b), coll’affermare che “pur se l’espressione “confederazioni maggiormente rappresentative” è stata abrogata...il criterio del grado di rappresentatività continua ad avere la sua rilevanza in forza dell’altro indice previsto dalla stessa norma e precisamente di quello che fa riferimento alle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell’unità produttiva. Viene così valorizzata l’effettività dell’azione sindacale - desumibile dalla partecipazione della normativa contrattuale collettiva - quale presunzione di detta “maggiore rappresentatività””. Percorre la seconda via Corte cost. (sent.) n. 244/1996, che la sgancia dall’art. 19, col precisare che caduta “la lettera a) dell’art. 19, il concetto di “maggiore rappresentatività” ha perduto la rilevanza di fonte di rappresentatività presunta ai fini endoaziendali. Né è possibile trasferire alla norma residua (ex lett. b), tanto meno dopo l’allargamento alla contrattazione aziendale, la funzione di modello di riferimento per la determinazione del concetto a fini extra-aziendali: le associazioni sindacali maggiormente rappresentative sono qualificate essenzialmente, oltre che dalla effettività dell’azione sindacale, dalla loro articolazione a livello nazionale e dai caratteri di intercategoriale e pluricategoriale”.

Ma se discordano sulla sua “fonte” dopo l’abrogazione della lett. a), le due sentenze concordano sulla sopravvivenza di quel criterio di “maggior rappresentatività” che era cresciuto scegliendo i sindacati legittimati a nominare loro rappresentanti in comitati, commissioni, collegi; era divenuto adulto, scremando quelli titolati a costituire rappresentanze sindacali aziendali; era

invecchiato, selezionando quelli autorizzati a condurre la c.d. contrattazione delegata, se pur per esser qui sostituito, all'indomani dell'abrogazione della lett. a), dal nuovo criterio della "rappresentatività comparativa"

Solo che la problematicità della lett. b), una volta estesa ai sindacati già legittimati a' sensi della lett. a) non era destinata ad emergere fino a quando questi ultimi non avessero avuto ragione di lagnarsene. Tant'è che la Corte potrà continuare a respingere tranquillamente le eccezioni presentatele contro l'art. 19 lett. b) da "sindacati autonomi", leggendo ed applicando quella lettera con notevole rigidità per tener fuori soggetti ritenuti capaci di produrre frammentazione e deresponsabilizzazione; ma c'è da chiedersi che cosa direbbe se un sindacato confederale, ieri "maggiormente rappresentativo" a' sensi dell'art. 19 lett. a) ed oggi "comparativamente più rappresentativo" a sensi dell'indirizzo legislativo in atto, come la Fiom, bussasse alla sua porta, per farsi riconoscere il diritto non di "entrare", ma di non "essere estromesso" da un'impresa che presiede da sempre, a causa del suo rifiuto di accettare un rinnovo contrattuale od un nuovo contratto di cui non condivide il contenuto.

La Corte ha in mente un sindacato autonomo deciso ad assicurarsi a tutti i costi un suo primo ingresso ad un Tit. III dello Statuto, che, invece, a suo giudizio, va preservato da un eccessivo affollamento, coll'interpretare l'art. 19 lett. b) nel senso della necessità di una partecipazione effettiva alla conclusione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva di riferimento, prioritaria oltre che precedente la sua sottoscrizione. Mentre, tutt'al contrario, un sindacato confederale ha avuto fin dall'inizio accesso al Tit. III, in forza della lett. a) e poi, della lett. b), come componente strutturale di quel sistema articolato tenuto a referente dallo Statuto, che dà per scontata la sua presenza attiva ad ogni livello negoziale, sì da comportare di regola la co-vigenza nella stessa unità produttiva, non di uno, ma di due contratti collettivi, nazionale ed aziendale, debitamente trattati e firmati. Di conseguenza, l'eventuale rifiuto a far proprio un rinnovo contrattuale od un nuovo contratto viene compensato ed ammortizzato all'interno del sistema contrattuale esistente, senza comportare alcun traumatico travolgimento.

Il problema è nato con il battesimo di un altro sistema contrattuale, auto-concluso ed auto-sufficiente; ma proprio qui sta il punto, cioè se la Corte sarebbe disposta a mantenere inalterata la sua interpretazione dell'art. 19 Stat. Lav., lett. b), così come sopravvissuta al referendum abrogativo, una volta che questa sia messa al servizio di un altro sistema, creato proprio al fine di sostituire quello precedente. Certo sarebbe tenuta a fare i conti con un cambio radicale di prospettiva: qui il contratto collettivo che segna e realizza il passaggio dall'uno all'altro, rappresenta il vero e proprio atto costitutivo del "nuovo" sistema, non un mero e semplice rinnovo

normativo nell'ambito del "vecchio", sì da dare all'eventuale rifiuto di sottoscriverlo un ben diverso significato e rilievo.

Non solo, perché anche il nuovo sistema contrattuale deve vivere all'interno di un ordinamento giuridico dove è ormai del tutto consolidato quell'indirizzo legislativo che attribuisce alle oo.ss. comparativamente più rappresentative un ruolo assolutamente preminente; dato, questo, che non pare *a priori* privo di qualsiasi rilievo con riguardo al nostro discorso. C'è stato un processo "di andata", che ha riguardato il criterio della "maggior rappresentatività", usato in passato per selezionare i sindacati, con a punto di partenza la costituzione delle rsa e di arrivo la conduzione della c.d. contrattazione delegata; potrebbe anche esserci un processo "di ritorno", che investa il criterio della "rappresentatività comparativa", utilizzabile per scegliere le oo.ss., con già oggi a punto di partenza la gestione della c.d. contrattazione delegata e in un domani la creazione delle rsa.

4. - Come noto la promozione dello Statuto dei lavoratori, così come espressa nel Tit. III, era a favore della presenza sindacale sui luoghi di lavoro, tramite la costituzione di rsa *ex art.* 19, cui ricondurre la massima parte della dote prevista dagli articoli successivi; ma non, almeno direttamente, la contrattazione collettiva, con ad uniche eccezioni gli artt. 4 e 6, in tema di impianti audiovisivi di controllo e di visite personali di controllo, le cui condizioni dovevano essere concordate dal datore di lavoro con le rsa. Sarà la legislazione successiva a estendere la promozione alla contrattazione collettiva, elevandola a "fonte" integrativa, suppletiva o derogatoria della sua disciplina, c. d. contrattazione delegata, ma, per la selezione delle oo.ss. legittimate a sottoscriverla, adottando la formula di cui all'art. 19, lett. a), come nel famoso art. 23 l. n. 56/1987, in tema di deroghe all'elencazione tassativa delle ipotesi legittime di apposizione del termine di cui alla l. n. 230/1962, per via dei "contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative"; oppure optando per la diretta chiamata in causa delle rsa costituite in forza dell'art. 19 e delle rispettive associazioni di categoria, come nell'art. 4, co. 2, l. n. 223/1991 in tema di procedura di mobilità, che apre la via al co. 11 (deroga all'art 2103 Cod. Civ.) e all'art. 5, co. 1 (criteri di scelta).

Di regola, però, non se ne sentiva alcun bisogno, data la rigida concentrazione oligopolistica della nostra contrattazione collettiva a capo di Cgil, Cisl, Uil, sicché ancor prima della sua consacrazione formale nel Protocollo del luglio del '93, si poteva parlare della contrattazione collettiva c.d. delegata senza alcuna precisazione delle oo.ss. firmatarie: l'art. 2120, co. 2, Cod. Civ., (Disciplina del trattamento di fine rapporto), come modificato dall'art. 1, l. n. 297/1982, parla di "Salva diversa previsione dei contratti collettivi..." circa il calcolo della retribuzione annua rilevante; l'art. 6, co. 2, l. n. 190/185 (Quadri intermedi), parla di "contrattazione collettiva

nazionale o aziendale” circa i requisiti di appartenenza; l’art. 2112, co. 3, Cod. Civ., come sostituito dall’art. 1, d.lgs. n. 18/2001, parla ancora dei “trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti...”, sostituibili “da altri contratti collettivi applicabili all’impresa del cessionario”; l’art. 2, co. 2, l. n. 146/1990 (Disciplina del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali), come modificato dall’art. 1, l. n. 83/2000, parla di amministrazioni ed imprese erogatrici che “concordano, nei contratti collettivi o negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29...le prestazioni indispensabili”.

Proprio quest’ultima legge, estesa al settore privato e pubblico privatizzato, ci testimonia la diversità della strada percorsa dalla promulgazione del d.lgs. n. 29/1993 per quel che riguarda la legittimazione a svolgere la contrattazione collettiva normale: nel primo si conserva il principio del reciproco riconoscimento; nel secondo si afferma il criterio di una maggior rappresentatività, peraltro affidata dal testo originario dell’art. 47 di quel decreto “ad un apposito accordo tra il Presidente del Consiglio dei Ministri ... e le Confederazioni sindacali”, lasciando sopravvivere nell’intermezzo l’art. 8 D.P.R. n. 395/1988. Diversità, questa, che la consultazione referendaria del 1995 avrebbe ulteriormente accentuato, perché l’abrogazione dell’art. 19, lett. a) Stat. Lav. non avrebbe certo avuto effetto alcuno sul principio del reciproco riconoscimento; mentre quella dell’art. 47, d.lgs. n. 29/1993 avrebbe aperto la via ad una rappresentatività calcolata con riguardo al comparto, secondo una combinazione associativa/elettiva poi recepita dall’art. 43 d.lgs. n. 165/2001.

Invece, l’abrogazione dell’art. 19 lett. a) avrebbe avuto una diversa conseguenza: oltre a quella diretta, già vista, di elevare la lett. b) a pre-condizione unica ed esclusiva della facoltà di costituire rsa, quella indiretta di spingere ad inventarsi una nuova formula per selezionare le oo.ss. legittimate a svolgere la contrattazione delegata, quella di “sindacato comparativamente più rappresentativo”. Non è il caso di soffermarsi a ricercarne l’esatta portata, se non per rilevare come essa costituisca sempre una “qualità” *a priori*, se pur caratterizzata da una soluzione di continuità esplicitata dalla stessa denominazione: la valutazione “assoluta” propria della maggiore rappresentatività, per cui poteva averla chiunque possedesse i relativi indici, è sostituita da una valutazione “comparativa”, per cui può averla solo chi occupi i primi posti di una potenziale graduatoria, a quanto sembra, fatta sempre in base agli stessi indici.

Qui conta che a partire dal passaggio di secolo, tende ad affermarsi la regola che siano le oo.ss. comparativamente più rappresentative a poter condurre la contrattazione delegata, con qualche iniziale oscillazione, per cui se già il d.lgs. n. 61/2000 (part-time) e il d.lgs. n. 368/2001 (contratto a termine) appaiono già allineati, il d.lgs. n. 66/2003 (orario di lavoro) non lo è, parlando ancora di contratti collettivi senza specificarne gli agenti; ma col d.lgs. n. 276/2003 la svolta è

completa, fra l'altro con l'adozione della particella indeterminata "da" avanti alle oo.ss. comparativamente più rappresentative, sì da far dedurre a ragione la possibilità di una contrattazione delegata "separata". Tant'è che, a distanza di anni, ritroveremo la stessa formula ormai consolidata nel d.lgs. n. 167/2011, c.d. testo unico sull'apprendistato.

Ancor più avanti si spinge quell'art. 8, l. n. 148/2011, che dopo aver letteralmente spaccato il mondo politico-sindacale, è stato "congelato" dalla clausola aggiunta il 21 settembre 2011 in sede di firma definitiva dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, poi completamente dimenticato come se fosse stato implicitamente abrogato, tanto che in tutto il tormentato e tormentoso confronto Governo/parti sociali sul mercato del lavoro non pare sia stato richiamato neppure una volta. Stando alla sua lettera contorta, le oo.ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero le loro rappresentanze operanti in azienda a' sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono sottoscrivere contratti territoriali o aziendali che realizzino intese specifiche derogatorie alla contrattazione di categoria ed alla normativa di legge, sempreché sottoscritte "sulla base di un criterio maggioritario", nelle materie debitamente elencate, con un'efficacia estesa a tutta la forza lavoro interessata.

Ora quel che qui interessa enfatizzare è la rilevanza assegnata dalla legge ad oo.ss. solo perché dotate di una "rappresentatività" che - se fosse applicabile ed applicata la regola mutuata dall'impiego pubblico privatizzato da parte dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 per selezionare quelle legittimate a condurre la contrattazione nazionale di categoria - potrebbe essere riconosciuta in forza del possesso di un 5% calcolato a livello nazionale fra dato associativo e dato elettorale. Senza che enfatizzarla voglia dire ignorare o sottovalutare come una contrattazione anche "separata", fornita di tale capacità derogatoria alla normativa di legge ed efficacia generale, appaia di assai dubbia costituzionalità oltre che di problematica attuazione.

Certo le rappresentanze sindacali aziendali ivi identificate a' sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali sono quelle di cui all'art.19, lett. b). Ma appare evidente dal testo normativo e dal richiamato accordo interconfederale 28 giugno 2011, una netta e chiara preferenza per la trasformazione delle rsa in rsu, in quanto quest'ultime permettono, per essere elettive, una verifica concreta della rappresentatività e, per essere unitarie, una individuazione rapida e chiara di quella maggioranza richiesta per licenziare le "specifiche intese". Il che significa che l'eventuale esclusione dell'astratta possibilità di costituire la propria rsa in quanto sarebbe venuta meno la preconditione richiesta dall'art. 19 lett. b) rappresenta una evenienza "traumatica" per il sistema non solo sindacale, ma anche legale, perché destinata ad avere come inevitabile ricaduta l'eliminazione della rsu.

Non dovrebbe essere difficile cogliere la rilevanza di questa carrellata con riguardo alla questione che qui ci interessa, perché viene ad evidenziare una certa incoerenza sistemica, per cui un sindacato comparativamente più rappresentativo avrebbe titolo a negoziare un contratto integrativo, suppletivo, derogatorio rispetto alla legge; ma non di costituire una rsa in un'impresa, per non soddisfare al momento la condizione di cui all'art. 19 lett. b), cioè di aver non solo trattato, ma anche sottoscritto un contratto che vi sia applicato, fosse anche per averlo rifiutato in quanto costitutivo di un nuovo sistema sindacale ritenuto inaccettabile.

5. - Non è certo il caso di ripercorrere qui neppure sinteticamente la vicenda Fiat, così come scandita dall'accordo di Pomigliano 15 giugno 2010 e dall'accordo di Mirafiori 23 dicembre 2010, con il passaggio da una fase *soft* in cui la Fiat è ancora orientata a rimanere in Confindustria, con una soluzione limitata ad un contratto aziendale in deroga a quello categoriale; ad una *hard*, in cui è decisa ad uscire da Confindustria, con una soluzione estesa ad un contratto di primo livello in sostituzione del c.c.n.l.. Deve essere ribadito come fosse del tutto comprensibile il punto di vista sostenuto dalla Fiat, cioè di poter contare su un contratto che una volta sottoscritto ed approvato tramite referendum fosse vincolante anche per un'organizzazione sindacale non firmataria, se pur la "clausola di responsabilità" predisposta all'uopo suonava un tantino eccessiva. E ribadito, altresì, come sia stata non tanto l'opposizione dura effettuata nel corso dell'intera trattativa, quanto la determinazione, espressa dopo l'approvazione referendaria dei testi contrattuali, di condurre una autentica guerriglia, a far scegliere alla Fiat l'unica alternativa che le appariva praticabile, cioè quella di mettere alla porta una Fiom irriducibile, costruendo un sistema contrattuale autonomo ed autosufficiente, tale da permetterle di utilizzare alla bisogna l'art. 19 lett. b).

Tale sistema è quello messo a punto dal contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello 29 dicembre 2010, nella stesura definitiva del 13 dicembre 2011, concluso tra Fiat s.p.a. e le società del gruppo, nonché Fiat Industrial s.p.a. e le società del gruppo, da un lato, e Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Ugl Metaleccanici e l'Associazione Capi e Quadri Fiat, dall'altro. Definendolo, in Premessa, contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello, integrabile con specifici accordi aziendali, s'intende considerarlo in tutto e per tutto sostitutivo del c.c.n.l., sì da dar vita ad un sistema contrattuale auto-concluso ed auto-sufficiente rispetto a quello confindustriale, cui la Fiat non appartiene più, regolato da un proprio complesso di regole di cui al suo Tit. I. Secondo quanto scritto in Premessa a tale Titolo, circa il carattere partecipativo e tendenzialmente aconfittuale di tale sistema, lo snodo è rintracciabile nella sua seconda parte, dedicata alle regole contrattuali, sotto quell'art. 12, che prevede la c.d. clausola di responsabilità, tanto estesa da colpire sia l'inosservanza degli impegni assunti o la tenuta di comportamenti incompatibili da parte delle

oo.ss. e/o loro rsa, sia comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori idonei a compromettere significativamente l'equilibrio contrattuale, con la perdita dei benefici in termini di contributi e di permessi sindacali concessi *ex contractu*. Mentre, nella sua prima parte, dedicata ai diritti sindacali, l'art. 1 prevede che "Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto collettivo", così andando ben oltre un mero rinvio a quell'articolo, ma affermandone *apertis verbis* quel che si ritiene esserne il risultato *in casu*: l'art. 19, così come ridotto alla sola lett. a) presuppone, per la costituzione di una rsa, che un sindacato abbia sottoscritto un contratto applicabile nell'impresa; ma l'unico contratto applicabile nella realtà Fiat è quello specifico di primo livello 29 dicembre 2010, sicché solo le oo.ss. sindacali sottoscrittrici sono legittimate a dar vita a proprie rsa.

Una nota a verbale rinvia all'allegato n. 6, che, però, non tocca quella indicata pudicamente come "individuazione dei criteri di ripartizione delle Rappresentanze aziendali tra le organizzazioni sindacali firmatarie", perché di fatto riguarda l'impegno delle oo.ss. firmatarie a costituire un'unica rsa in ciascuna unità produttiva, elettiva, cioè "a seguito di una consultazione elettorale su base proporzionale pura, su liste contrapposte, a suffragio universale, a collegio unico" (salvo un eventuale collegio specifico per gli impiegati e professionali). Viene, peraltro, prevista, una duplice clausola di salvaguardia di una rappresentanza pluralista: se una o.s. consegue il totale dei componenti, deve cederne uno a quella che risulta seconda per numero di voti; e se una o più oo.ss. raggiungono l'8% dei voti, senza poter contare su neppure un componente, ne riceveranno uno a testa da quelle che hanno avuto il maggior numero di voti.

Se pur la si chiama rsa, questa, ricostruita come unitaria ed elettiva, è una rsu riservata alle oo.ss. firmatarie, sicché, se pur non detto espressamente, solo loro potranno presentare liste; dato, questo, pienamente confermato dalla duplice clausola di salvaguardia che introduce compensazioni solo fra le oo.ss. firmatarie, proprio perché presume che queste e non altre siano legittimate a partecipare alle elezioni, a ottenere voti, ad avere rappresentanti. D'altronde questa era la finalità perseguita, cioè di tenere fuori la Fiom, sicché sarebbe risultata del tutto incoerente lasciar aperta la presentazione delle liste, sì che esclusa dalla porta costituita dall'art. 19 lett. a), avrebbe potuto rientrare dalla finestra della consultazione elettorale.

Ora non v'è dubbio che la previsione di una rsa-rsu per ogni unità produttiva, con a suo criterio decisionale per "gli atti negoziali" quello della maggioranza assoluta dei componenti, risponde al convergente interesse della Fiat e delle oo.ss. firmatarie potenzialmente più forti, Fim-Cisl ed Uilm-Uil; ma certo il carattere "chiuso" del processo elettorale appare non solo politicamente, ma anche giuridicamente discutibile. A giudizio di chi scrive appare preclusivo ad un

eventuale utilizzo dell'art. 8, l. n. 148/2011, laddove richiede che l'intesa specifica ivi richiamata sia sottoscritta "sulla base di un criterio maggioritario", che, a' sensi del rinvio operato all'accordo interconfederale 28 giugno 2011, dovrebbe essere sì dato dalla maggioranza assoluta della rsu, ma eletta secondo l'accordo interconfederale del dicembre 1993. Ed appare, altresì, non escluso in partenza un possibile ricorso per comportamento anti-sindacale nei confronti della Fiat stessa per l'eventuale rifiuto opposto alla presentazione di una lista non patrocinata da alcuna delle oo.ss. firmatarie, ma presentata da un'organizzazione la cui rappresentatività risulti dal numero delle firme di accompagnamento: se è vero che la consultazione elettorale riguarda le oo.ss. firmatarie; è anche vero che formalmente l'art. 1 sulla costituzione delle rsa fa corpo con l'allegato 6 richiamato dalla contestuale nota a verbale, e che sostanzialmente è la Fiat a lucrare per prima da una rsa-rsu a consultazione elettorale riservata.

Il che ovviamente è opinabile. Non lo è, però, il fatto che appare formalmente corretto, ma sostanzialmente eccessivo, l'affidamento nei confronti della lettura offerta dalla Corte dell'art. 19 lett. b), per quanto si è venuto dicendo fin'ora, riassumibile in una battuta. Tale interpretazione è stata elaborata a difesa del sistema esistente, col rendere più selettivo l'accesso del sindacalismo autonomo al Tit. III dello Statuto, sì da lasciarlo più ampiamente ed incisivamente fruibile dal sindacalismo confederale fra l'altro attraverso formula unitaria elettiva costituita dalla rsu; mentre, ora, dovrebbe essere utilizzata per un altro sistema, inventato e messo a punto proprio per sostituire quello precedente tramite un *aut-aut* posto con riguardo ad un contratto che ne costituisce l'autentico atto costitutivo. Senza tener conto che qualche rilevanza dovrà pur averla quella incoerenza sistemica emersa pienamente solo dopo che Corte cost. (sent.) n. 244/1996 aveva licenziato l'interpretazione in parola, data da una "rappresentatività comparativa" che, con riguardo alla selezione delle oo.ss. risulta rilevante fino ad essere pregiudizievole per la c.d. contrattazione delegata e irrilevante fino ad essere del tutto ignorata per la costituzione delle rsa.

6. - Se questa è ormai storia, la cronaca ci ritorna la offensiva giudiziaria predisposta ed attuata dalla Fiom, condizionata dalla necessità di avere almeno qualche risposta favorevole con la massima tempestività, il che spiega sia l'autentica alluvione di ricorsi, dispersi sull'intero territorio nazionale, che almeno fin'ora si è dimostrata pagante; sia la relativa freddezza nei confronti di un'eccezione di costituzionalità, destinata non solo a scontare una giurisprudenza contraria, ma, comunque, a richiedere tempo per essere decisa.

C'è, però, da tenere presente che l'eccezione di costituzionalità è quella che più e meglio potrebbe aprire la via ad una risposta generale e definitiva, perché la giurisprudenza ordinaria non solo fornisce, qui come altrove, soluzioni episodiche e provvisorie, che si stabilizzeranno solo con

le prime sentenze di legittimità; ma qui queste soluzioni tendono a riguardare solo quel contratto collettivo che ha segnato il passaggio da un sistema all'altro: restano radicate nel passato; non sono in grado di proiettarsi nel futuro. A bocce ferme, possono far riammettere la Fiom questa volta; ma non possono garantirla per la prossima, se ed in quanto non stia al gioco, accettandone le regole; ma se così fosse, allora verrebbe meno lo stesso motivo del lungo e faticoso parto dell'intero sistema Fiat, come distinto ed autonomo rispetto a quello confindustriale.

E' vero che la risposta della Corte potrebbe essere non solo tardiva, ma anche negativa, visto che la stessa, dopo Corte cost. (sent.) n. 244/1996, non ha mostrato la minima esitazione rispetto alla scelta fatta allora. Ma non l'ha mostrata a fronte della stessa ed identica argomentazione, che, cioè, l'art. 19, lett. b) Stat. Lav., così come attualmente modificato, si risolverebbe in una sorta di cambiale in bianco rilasciata al datore di lavoro che la utilizzerebbe a favore di quel sindacalismo autonomo visto come vero e proprio fumo negli occhi. Oggi la cosa potrebbe presentarsi diversamente, perché l'argomentazione dovrebbe puntare non solo sull'autentica violenza fatta allo Statuto nell'elevare a regola generale una lett. b) estesa anche alla contrattazione, sì da falsarne completamente la natura; ma anche e soprattutto sulla ricaduta patologica di questa regola, tale da far entrare sindacati autonomi di dubbia presenza ed autenticità, ma da lasciar fuori dalla porta sindacati confederali di sicura rappresentatività e genuinità.

D'altra parte la Corte non dovrebbe più continuare a mostrare un'incredibile tolleranza, temperata solo da sollecitazioni intense e sofferte, ma destinate a restare lettera morta, nei confronti di un sistema sindacale di fatto, che così come ripreso e valorizzato dal legislatore, tende a trasformarsi da acostituzionale in anti-costituzionale. Non è solo l'art. 19, lett. b), Stat. Lav. a venire in questione, bensì l'intera contrattazione delegata, con riguardo alla selezione delle oo.ss. legittimate, la conduzione e conclusione del contratto collettivo, la relazione fra i livelli, la forza derogatoria rispetto alla legge, l'efficacia nei confronti dei destinatari. Ma questo rischierebbe un passaggio costituzionale obbligato, costituito da un adeguamento dell'art. 39, co. 2 ss. Cost., vero compito riservato a chiunque volesse passare alla storia di questo Paese come grande riformatore; un passaggio tante volte tentato e tante volte fallito, perché qui si andrebbe a rimettere in discussione un equilibrio tanto instabile quanto consolidato, sicché appare preferibile per chi vi ci vive piacevolmente, e inevitabile per chi vi ci convive spiacevolmente, con a sbocco obbligato un sistema che diviene sempre più complicato, contraddittorio, confuso, fino ed oltre il limite dell'ingestibile.

Ma l'ottimo è nemico del buono, tant'è che ci si potrebbe accontentare che la Corte costituzionale battesse un colpo al riguardo. Se desse mostra della stessa imprudenza con cui, a suo tempo, diede via libera al duplice quesito referendario, pur prospettandosi un possibile vuoto totale,

se avesse vinto quello più radicale, toglierebbe ora di mezzo l'art. 19, lett. b) Stat. Lav., passando la patata bollente ad un legislatore distratto, pigro, ma soprattutto timoroso. Se, invece, desse retta al suo bel collaudato *horror vacui*, ben potrebbe procedere oltre, affrontando e superando le contraddizioni insite nella soluzione proposta e tenuta ferma a tutt'oggi: riconoscere, cioè che la partecipazione attiva alla formazione del contratto collettivo è requisito sufficiente per essere poter aver accesso al Titolo III; ma, ben al di là ammettere, che il carattere di "sindacato comparativamente più rappresentativo", debitamente ancorato ad un requisito associativo/elettivo notevolmente selettivo, sia di massima titolo sufficiente per essere ammesso al tavolo negoziale. Tutto, però, con un codicillo ferreo, perché non è concepibile che un sindacato acquisisca e mantenga un diritto pieno di cittadinanza solo per condurre meglio la guerriglia dall'interno: una volta che il contratto collettivo sia stato approvato secondo un criterio democratico, maggioranza delle rsa o della rsu e/o conferma referendaria, questo fa testo anche per chi l'abbia contestato e rifiutato.

Un programma non da Corte, ma da legge, si dirà con ragione. Ma a prescindere dal fatto che la Corte ci ha fatto vedere ben altro, essa potrebbe limitarsi a tracciarlo, dando un ultimatum secco al Governo ed al Parlamento, che non lasci dubbio alcuno su quanto accadrebbe la volta successiva. Per un proverbio che recita "chi vive sperando, muore disperato", ce ne è un altro che suona "finché c'è vita, c'è speranza"; ma, ridimensionando e riadattando alla nostra modesta bisogna la celebre scommessa pascaliana, conviene accantonare il primo e tener ben presente il secondo.

7. - Nel paragrafo precedente ha parlato lo studioso, che se potesse scegliere, vorrebbe veder il diritto fluire lento, per dargli tempo di digerirlo a dovere; ma in questo ha titolo per essere ascoltato il sindacalista: per lui il diritto è quello dichiarato e sanzionato dal giudice nel caso concreto sottopostogli nel caldo di un conflitto, dove conta ottenere ragione in via d'urgenza, se pur a costo di vedersela togliere in via definitiva.

Senza seguire alla lettera l'argomentazione svolta dalla difesa della Fiom a supporto del ricorso *ex art. 28 Stat. Lav.*, si può dire che la linea d'attacco poteva svolgersi secondo una triplice direttiva: tener ferma l'interpretazione consolidata nella giurisprudenza costituzionale, perché tale da poter essere spesa a proprio favore; rivedere quella interpretazione alla luce della stessa giurisprudenza costituzionale, sì da valorizzare la partecipazione attiva alla conclusione del contratto a scapito della sua sottoscrizione; considerare rilevante non l'interpretazione in sé e per sé, ma l'utilizzazione fattane nella situazione concreta.

Tener ferma l'interpretazione consolidata nella giurisprudenza costituzionale significava dar per buona la necessità della sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva,

ma considerarla soddisfatta in forza dell'ultrattività del contratto precedente, oppure della perdurante vigenza di qualche altro contratto normativo. Non sarebbe risultata una via molto persuasiva: l'ultrattività non poteva essere stirata a rendere perpetuo un contratto collettivo, che così potrebbe sì morire, ma solo se ed in quanto destinato a rinascere immediatamente dalle sue ceneri sotto specie di un rinnovo, fra l'altro effettuato con le stesse parti; e, a sua volta, la perdurante vigenza di qualche altro contratto collettivo normativo avrebbe dovuto qui contare su una qualche negligenza della controparte, che non c'è stata, nell'opera di bonifica condotta in preparazione del nuovo contratto, con puntuali e tempestive chiamate fuori e disdette rispetto a quanto avrebbe potuto esserle fatto valere contro.

Rivedere quella interpretazione è stata la via di gran lunga più praticabile e più praticata. A quanto si è cercato di evidenziare nella ricostruzione fattane, così come riadattata, all'indomani della abrogazione referendaria, la lettura offerta dalla Corte risultava debole: richiedeva come necessaria una partecipazione attiva alla conclusione del contratto collettivo applicabile, non prevista dalla lett. b), ma che di per sé presupponeva una "rappresentatività" almeno di fatto; ma continuava a pretendere anche la successiva sottoscrizione, questa sì prevista dalla lett. b) quale condizione per maturare la "rappresentatività" di diritto costituente l'"aperti Sesamo" del Titolo III. Lettura, questa, che riusciva tanto più debole quanto più a far valere la pretesa fosse non un sindacato autonomo senza alcun altro titolo di "rappresentatività", ma un sindacato confederale, ben presente e radicato, addirittura come maggioritario, in generale in tutta Italia ed in particolare nella specifica realtà di riferimento. Sicché messa alla prova con una simile ipotesi limite, costituita dalla posizione della Fiom, sarebbe stata valutata severamente e bocciata da una prima giurisprudenza (Trib. Bologna, 27 marzo 2012).

Infine, a prescindere dall'interpretazione condivisibile e condivisa dell'art. 19, lett. b), Stat. Lav., pur anche quella fatta propria dalla Corte, sarebbe restata pur sempre la possibilità di accertare se la posizione assunta dalla Fiat fosse giustificabile nella concretezza della situazione creatasi; cosa da escludersi ed esclusa perché, ferma la piena legittimità e validità dell'accordo separato raggiunto, la Fiat non aveva alcuna necessità o ragione di espellere la Fiom, fra l'altro da sempre titolata a godere di una piena cittadinanza (Trib. Torino 16 luglio -14 settembre 2011). Solo che qui ci si è dimenticati di Corte cost. (sent.) n. 30/1990, che aveva considerato l'art. 19 Stat. Lav. norma "permissiva", cioè tale per cui un datore non avrebbe potuto dare accesso al Titolo III ad un sindacato non ricadente nel suo ambito di applicazione, cioè allora le lett. a) e b) ed oggi la lett. b), come modificata; sicché, a ricordarselo, si torna sempre da capo, cioè all'interpretazione di quella benedetta, maledetta lett. b).

A giudizio di chi scrive, sia la seconda (di rivedere l'interpretazione costituzionale) sia la terza scelta (di valutare la situazione concreta), hanno per sé qualche probabilità di consolidarsi nella giurisprudenza ordinaria, senza bisogno di sollevare e coltivare alcuna eccezione di costituzionalità. La terza manterrebbe, comunque, la rilevanza di mera e semplice soluzione casistica; mentre la seconda acquisterebbe quella di vera e propria "norma giudiziaria", coll'offrire una sorta di rilettura di un'argomentazione della Corte autorevole, ma non vincolante, sì da adeguarne la *ratio* all'evoluzione della realtà sindacale considerata. Certo, come anticipato, tale "norma giudiziaria" servirebbe a garantire chi partecipa attivamente alla conclusione del contratto collettivo, ma tale partecipazione andrebbe conquistata sul campo, così da rimettere la "rappresentatività" con la testa in aria ed i piedi per terra: quella dimostrata col conquistarsi un posto al tavolo negoziale; non quella acquisita con la sottoscrizione del contratto collettivo uscito da quel tavolo.

Ho detto che sia la seconda sia la terza scelta hanno per sé qualche probabilità di consolidarsi; qualche, ribadisco, non di più, perché come ci ricorda Trib. Milano, 3 aprile 2012, pesa tremendamente l'interpretazione consolidata offertaci dalla giurisprudenza costituzionale. *Hic Rhodus, hic salta.*