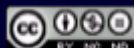




L'art. 19 Stat. nell'*affaire* Fiat tra dissensi giurisprudenziali e sospetti di incostituzionalità

© Veronica Papa 2012
Università di Catania
vpapa@lex.unict.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



**L'art. 19 Stat. nell'affaire Fiat
tra dissensi giurisprudenziali e sospetti di incostituzionalità**

**Veronica Papa
Università degli studi di Catania**

1. Premessa. Il conflitto industriale nel Gruppo Fiat e i diritti di cittadinanza sindacale	2
2. La chiave di accesso ai diritti sindacali nei luoghi di lavoro. Dalla rappresentatività presunta a quella effettiva (e ritorno)?	5
3. Le tecniche esegetiche dell'art. 19 Stat.: a) interpretazione letterale	11
3.1. (segue). Le tecniche esegetiche dell'art. 19 Stat.: b) interpretazione teleologica e argomento apagogico	14
3.2. (segue). Le tecniche esegetiche dell'art. 19 Stat.: c) l'interpretazione teleologica e il combinato disposto tra art. l'19 Stat. e l'art. 8 legge 148/2011	16
4. Considerazioni conclusive. Interpretazioni antinomiche e incertezza del diritto: la soluzione del giudice modenese	25
Riferimenti bibliografici	28

1. Premessa. Il conflitto industriale nel Gruppo Fiat e i diritti di cittadinanza sindacale

«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»¹.

Il «ritorno allo Statuto» - in particolare, all'art. 19 in tema di costituzione delle RSA - proclamato dalla clausola di apertura del nuovo CCSL Fiat si è collocato, negli ultimi mesi, al centro di un rilevante contenzioso giudiziario, caratterizzato da alterne vicende interpretative della norma statutaria. Gli eventi più recenti dimostrano infatti come il baricentro del conflitto, anche giudiziale, con la Fiom-Cgil non sia più - o meglio non sia solo - la questione della contrattazione collettiva applicabile alle aziende e ai dipendenti di Fiat Group ma, piuttosto, quella della gestione del dissenso sindacale.

Le cause - prossime e remote - del conflitto intersindacale endogeno al gruppo Fiat nell'era Marchionne sono fin troppo note per essere integralmente rievocate in questa sede².

Senza percorrere troppi passi a ritroso nel tragitto che dall'"archetipo" di Pomigliano³ ha condotto, a partire dal 1 gennaio 2012, all'estensione del "contratto di primo livello" alla generalità delle aziende del Gruppo Fiat, basterà dunque rievocare l'antefatto della vicenda in commento: in data 3 ottobre 2011 la Fiat decideva ufficialmente di uscire da Confindustria; il 21 novembre 2011 comunicava alle organizzazioni sindacali del settore il recesso «da tutti i contratti applicati nel Gruppo Fiat»⁴.

¹ Così recita l'art. 1 del CCSL Fiat Group (contenuto nella prima parte del tit. I, dedicata ai diritti sindacali).

² La mole dell'approfondimento scientifico sul caso Fiat ha raggiunto proporzioni significative, commisurate, peraltro, alla rilevanza delle ripercussioni giuridico-sindacali della vicenda. Cfr., a mero titolo esemplificativo, il numero monografico di *Lavoro e diritto* dedicato a *Il caso Fiat: una crisi di sistema?* (*Lavoro e diritto*, 2011, 2); numerosi interventi sul tema sono stati proposti anche nelle altre principali riviste giuslavoristiche (*Argomenti di diritto del lavoro*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* e *Rivista italiana di diritto del lavoro*).

³ La definizione è dovuta a Bavaro, 2010.

⁴ Più in dettaglio, a partire dal 21 novembre 2011 tutte le società del Gruppo Fiat e Fiat Industrial comunicavano alle OO.SS., nelle loro istanze nazionali e territoriali, il recesso, a far data dal 1 gennaio 2012, da tutti i contratti applicati nei rispettivi Gruppi e da tutti gli altri contratti e accordi collettivi aziendali e territoriali vigenti, compresi quelli contenenti

A seguito della dichiarazione di recesso da tutte le intese collettive previgenti, la Fiat ha sottoscritto un contratto collettivo, definito "specifico" - costituente, in realtà, la stesura definitiva di un pregresso contratto collettivo separato, firmato il 29 dicembre 2010, tra Fiat S.p.a. e alcuni sindacati di categoria dei lavoratori - con il quale si è, sostanzialmente, disposta l'estensione a tutte le aziende del Gruppo Fiat del "modello Pomigliano"⁵.

Dal combinato disposto tra la mancata sottoscrizione, da parte della Fiom, del CCSL e le citate mosse strategiche del management Fiat - la fuoriuscita dalla confederazione rappresentativa degli interessi datoriali, con la sottrazione, tra l'altro, dal campo di applicazione dell'Accordo Interconfederale del 1993, istitutivo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie; e l'azzeramento, mediante disdetta, del sistema contrattuale previgente, con l'applicabilità alla multinazionale torinese del solo contratto di primo, e unico, livello - è scaturita l'agognata conseguenza del ridisegno dei diritti di rappresentanza sindacale nel Gruppo Fiat, con l'esclusione da questi ultimi dell'organizzazione sindacale maggioritaria, ma non firmataria del "contratto unico" (la Fiom).

L'esclusione del convitato dissenziente dal circolo della rappresentanza aziendale - ribadita, a scanso di equivoci, nella disposizione di apertura del CCSL⁶ - verosimilmente preordinata alla "tenuta" dei nuovi accordi aziendali, nel perseguimento di modelli di

clausola di rinnovo automatico alla scadenza nonché da ogni altro impegno derivante da prassi collettive in atto.

⁵ Più in dettaglio, la trattativa si è conclusa in data 13 dicembre 2011 tra la Fiat e le OO.SS Fim Cisl, Uilm Uil, Fismic, Ugl, Associazione Quadri e Capi Fiat e ha dato luogo alla sottoscrizione del cosiddetto "contratto collettivo specifico di lavoro" (CCSL), nel quale si conveniva che «a partire dal 1 gennaio 2012 a tutti i lavoratori (operai, impiegati e quadri) delle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial di cui all'elenco allegato si applicherà il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello sottoscritto il 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva [...] in quanto del tutto idoneo a sostituire il contratto collettivo nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e, ove applicati, gli altri contratti collettivi nazionali sia per l'estensione del campo normativo sia per il livello dei trattamenti previsti, complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi. A far data dal 1 gennaio 2012 le società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, non aderendo al sistema confindustriale, non applicheranno la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso. Dalla medesima data, inoltre, tutti gli accordi aziendali attualmente vigenti si intendono decaduti (come già formalmente comunicato da parte delle singole società), assorbiti o superati dalla regolamentazione di cui al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro e, ove previsti, ai relativi "addendum" sopra richiamati o disciplinabili da accordi aziendali che potranno regolare le materie specifiche delle singole Società. Le parti pertanto riconoscono che dal 1 gennaio 2012 l'unica contrattazione collettiva che troverà applicazione nell'ambito delle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial sarà quella di cui al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello [...] e dei conseguenti specifici accordi aziendali, con espressa esclusione di ogni altra possibile fonte contrattuale confederale, nazionale, territoriale e aziendale».

⁶ Come si è visto in apertura, infatti, il CCSL prevede, all'art. 1, che RSA possono essere costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie dello stesso contratto; v. supra, nt. 1.

«unilateralità manageriale»⁷, è stata percepita, dalla maggioranza degli addetti ai lavori, ma anche dall'opinione pubblica, come un evento paradossale.

A fronte di questo risultato la Fiom ha proposto numerosi ricorsi ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori. L'osservazione della prassi giurisprudenziale in corso di formazione a ridosso del conflitto industriale nel Gruppo Fiat consente di riassumere le richieste formulate dalla Fiom, fondamentalmente, nei termini che seguono: a) la richiesta di riconoscimento delle rappresentanze sindacali designate dal sindacato nelle aziende del gruppo; b) il riconoscimento, direttamente correlato alla richiesta *sub a)*, dei diritti sindacali derivanti dal titolo III Stat.⁸

Al cospetto dei ricorsi per repressione della condotta antisindacale presentati dall'associazione sindacale dotata della rappresentatività maggioritaria nelle aziende del gruppo, oltre che nell'intero settore metalmeccanico, la risposta giudiziaria si è contraddistinta per una notevole eterogeneità delle tecniche interpretative utilizzate nei casi concreti.

L'uso delle differenti forme di interpretazione e argomentazione nell'attività giurisdicente nella vertenza Fiat sarà il polo attrattivo attorno al quale verranno aggregati e analizzati i provvedimenti giudiziari che si sono succeduti nel breve arco temporale di riferimento⁹.

Con l'avvertenza, tuttavia, che le "etichette" assegnate alle tecniche argomentative-interpretative prese in analisi nel corso di questo lavoro, lungi dal derivare da caratteristiche esclusive (quasi ontologiche) delle pronunce in questione sono state attribuite sulla base di una valutazione di "prevalenza" di alcune argomentazioni, nel corpo dei provvedimenti in esame. Ciò non toglie tuttavia che, nell'ambito della stessa pronuncia, a fianco di argomentazioni "teleologiche" o "per assurdo" possano rintracciarsi interpretazioni storiche o sistematiche; o che, a supporto di interpretazioni letterali, possano ritrovarsi argomenti di carattere storico o sistematico¹⁰.

⁷ L'espressione è usata da Pedersini (2011, p. 13).

⁸ Nella maggioranza dei ricorsi si richiede poi il riconoscimento della lesione, derivante dal comportamento datoriale, dell'immagine della Fiom, quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale nei confronti dei dipendenti della società convenuta ed in particolare nei confronti dei lavoratori iscritti al sindacato in questione (che si vedono privati della rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro).

⁹ I casi giurisprudenziali presi in esame sono racchiusi nel breve arco temporale di quattro mesi. Oggetto di analisi saranno infatti le seguenti pronunce: Trib. Bologna 27 marzo 2012; Trib. Milano 3 aprile 2012; Trib. Lecce 12 aprile 2012; Trib. Napoli 12 aprile 2012; Trib. Torino 13 aprile 2012; Trib. Bari 20 aprile 2012; Trib. Larino 23 aprile 2012; Trib. Lanciano 30 aprile 2012; Trib. Verona 8 maggio 2012; Trib. Modena 4 giugno 2012.

¹⁰ A proposito del pluralismo metodologico nelle teorie sull'interpretazione, si v. Zagrebelsky (1992, p. 185 ss.).

2. La chiave di accesso ai diritti sindacali nei luoghi di lavoro. Dalla rappresentatività presunta a quella effettiva (e ritorno)?

Sembra opportuno premettere all'analisi delle pronunce relative alla contesa giudiziaria Fiat-Fiom una breve retrospettiva delle argomentazioni della giurisprudenza costituzionale in tema di rappresentatività sindacale; giurisprudenza caratterizzata dal tentativo di razionalizzazione dei criteri selettivi delineati dall'art. 19 Stat. e, successivamente, soprattutto nel corso degli anni novanta, dall'intenzione di conciliare gli effetti derivanti dalla manipolazione referendaria della disposizione con i principi di pluralismo e libertà sindacale¹¹.

Come è noto, la formulazione originaria dell'art. 19 Stat., accanto all'attuale tipologia di rappresentatività "tecnica" o effettiva, derivante dalla sottoscrizione di accordi, di qualsivoglia livello, applicati in ambito aziendale, contemplava – nella sua lett. a), caducata a seguito del referendum abrogativo del 1995 – un criterio di accesso alla normativa promozionale del titolo III dello Statuto di carattere "presuntivo" o "storico-politico"¹².

Attraverso un meccanismo di elisioni parziali della disposizione statutaria, preordinate a un ampliamento della platea dei destinatari dei diritti di cittadinanza sindacale nei luoghi di lavoro, si è pervenuti alla formulazione attuale dell'art. 19 Stat., ai sensi del quale, «*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*».

Il presupposto su cui si fondava la proposta referendaria di abrogazione della lett. a) dell'art. 19 era costituito dalla critica al modello fondato sul criterio della maggiore rappresentatività confederale, in quanto non idoneo, nella prospettiva dei proponenti, a fronteggiare «i rischi derivanti sia dall'“autoreferenzialità” propria del riferimento alla

¹¹ Per la disciplina delle rappresentanze sindacali aziendali, si rinvia, in relazione all'originaria formulazione dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori a Mancini (1972); Treu (1973), Curzio P., Giugni G. (1979); Mancini (1986); tra i primi commentatori della versione della norma risultante dal referendum, cfr. Giugni (1995); Ichino (1996); D'Antona (1996); Pallini (2003). Sulla nozione di rappresentanza, cfr., *ex aliis*, Caruso (1992); Fontana (2000); Grandi (2004); Alleva (2005); Magnani (2006). Sulla rappresentatività sindacale, si v. Greco (1996); Campanella (2000); Caruso (2005); Mazzotta (2006); Scarponi (2006); Bellocchi (2010).

¹² Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a). Anche la lett. b) ha subito una metamorfosi dei suoi tratti identitari con la soppressione delle parole "provinciali" e "nazionali".

maggiore rappresentatività confederale, priva di strumenti efficaci di verifica; sia dalla c.d. "rappresentatività irradiata" - per cui era sufficiente ad un'organizzazione sindacale aderire ad una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale per aver diritto automaticamente alla titolarità dei diritti di organizzazione nei luoghi di lavoro»¹³.

Se i rischi della limitata controllabilità empirica della rappresentatività confederale avevano condotto alla sua eliminazione in favore del criterio, in ipotesi maggiormente effettivo, della sottoscrizione di contratti applicati nell'unità produttiva, un'altra non irrilevante distorsione applicativa si stagliava, fin dal momento della proposizione del quesito referendario, all'orizzonte del criterio "di risulta" dell'art. 19 Stat. Si fa riferimento al rischio della soggezione della rappresentanza nei luoghi di lavoro al cosiddetto "potere di accreditamento datoriale".

All'indomani del referendum del 1995 la norma fu sottoposta allo scrutinio di costituzionalità, sulla scorta di una supposta violazione dei principi di ragionevolezza e di libertà sindacale, di cui agli artt. 3 e 39 Cost., derivanti proprio dalla denunciata legittimazione, derivante dall'art. 19, nuovo testo, di un potere di selezione datoriale della controparte sindacale.

In quell'ipotesi, la Corte costituzionale, nel presumibile intento di salvaguardare gli esiti dell'espressione della volontà popolare - oltre che verosimilmente indotta dal suo tradizionale *horror vacui*¹⁴ - e accedendo a una interpretazione formalistica del potere di accreditamento datoriale, ha escluso che la disposizione statutaria implicasse un simile effetto¹⁵.

¹³ Lo ha ricordato Scarponi (2011, p. 4).

¹⁴ Per *horror vacui* si intende la preoccupazione, talvolta manifestata dal Giudice delle leggi, di provocare, con le sue decisioni, lacune e vuoti nell'ordinamento, difficilmente colmabili, soprattutto a causa dell'inerzia del legislatore. Per una ricostruzione delle tecniche utilizzate dalla Corte costituzionale nella giurisprudenza sull'art. 19 Stat. si v. Ricci (2011, p. 283 ss.), il quale ha ricordato che «sottesa all'impostazione della Corte vi è stata una chiara opzione di politica del diritto, nota ai suoi interpreti da molti anni: l'*horror vacui* che la spinge a conservare la legge piuttosto che a caducarla, oppure a caducarla in parte invece di travolgerla tutta». Sulla base di un simile presupposto «sul piano della tecnica processuale, qualche volta, per evitare la censura di incostituzionalità, non si è affrontato il quesito sollevato dai giudici *a quibus*, il quale è stato disaggregato in due sottoquestioni al fine di dimostrare l'irrelevanza per la prima e l'infondatezza per la seconda. Sempre sullo stesso versante, è interessante osservare il sapiente uso degli *obiter dicta*, con cui si sono affrontate questioni, non rilevanti nel caso di specie, per legittimare la norma legislativa man mano vigente (prima il "vecchio" testo dell'art. 19, poi quello "nuovo"). [...] Vanno anche sottolineate sia la tecnica dell'autoformulazione delle possibili obiezioni (sent. n. 1/1994), sia la sostanziale politica di "continuismo" [...]. Uno dei cardini del "continuismo" è rappresentato dall'autocitazione (un espediente comune in giurisprudenza), utilizzata strumentalmente per confermare una presunta immodificabilità nei propri orientamenti». In argomento si v. Pinaridi, 2007.

¹⁵ E infatti, dopo aver statuito che «in senso proprio il concetto di "potere di accreditamento" designa il caso in cui il datore di lavoro, *nullo iure cogente*,

Nella stessa pronuncia, tuttavia, a riprova dell'insufficienza del requisito della mera sottoscrizione di contratti collettivi ai fini dell'accesso alla normativa promozionale, la Corte ha affermato che l'esigenza «di oggettività del criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, 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 perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto»¹⁶.

concede pattizamente 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», ha affermato che, secondo l'art. 19, la rappresentatività del sindacato lungi dal derivare «da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia», costituirebbe «una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi [...] applicati nell'unità produttiva» (Corte Cost. 244/1996). In una pronuncia successiva (Corte Cost. 345/1996, ord.), la Corte ha sostenuto che non sarebbe lesiva della libertà sindacale «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, in considerazione del fatto che l'alternativa tra la firma di un contratto, ritenuto non rispondente agli interessi degli aderenti, con il vantaggio di acquisire i diritti e le prerogative di cui al tit. III dello statuto, ed il rifiuto di firmare un tale contratto, rinunciando a tali diritti, può condizionare in qualche misura il sindacato, non già viziandone la determinazione volitiva, bensì come fattore del calcolo costi-benefici che il sindacato medesimo, come ogni contraente, deve compiere per valutare la convenienza di stipulare o non il contratto a quelle condizioni» e precisando altresì, con riferimento all'art. 2 Cost., che un sindacato «disposto a sottoscrivere un cattivo contratto per i suoi rappresentati pur di ritagliarsi una porzione di potere in azienda, non lede alcun diritto inviolabile dei suoi iscritti, ma semplicemente non tutela come dovrebbe i loro interessi configurandosi o come un sindacato sfuggito al controllo degli associati, cioè non più rispettoso del precetto costituzionale di democraticità interna, o, al limite, come un sindacato di comodo».

¹⁶ In funzione di una ulteriore delimitazione della legittimazione derivante dalla qualità di sindacato firmatario di «*contratti collettivi applicati nell'unità produttiva*», la Corte ha anche precisato l'insufficienza della stipulazione di un «contratto qualsiasi» e la necessità, invece, che la qualità di controparte contrattuale derivi dalla sottoscrizione 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». L'interpretazione formulata dalla Corte nelle sentenze interpretative di rigetto sull'art. 19 Stat. è stata, fin qui, costantemente accolta nella giurisprudenza di legittimità. Si v., ad esempio, Cass. 5 agosto 2010 n. 18260, nella quale si afferma «in tema di rappresentanze sindacali aziendali, l'art. 19, comma 1, lett. b, della legge n. 300 del 1970 va interpretato - in linea con quanto affermato dalla Corte cost. con sentenza n. 244 del 1996, nel senso che, a fini della individuazione delle associazioni sindacali legittimate ad ottenere la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, non è sufficiente la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altra associazione ma è necessaria una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto, assumendo rilievo la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale».

Il salvataggio del criterio di risulta dell'art. 19 Stat. ad opera della Corte costituzionale, verosimilmente condizionato anche dal differente contesto di relazioni intersindacali esistente al momento delle pronunce in commento – ovvero la persistenza di una stagione di unità dell'azione sindacale, oltre che di un sistema contrattuale stabilmente organizzato su due livelli, coordinati dalla regolazione autonoma contenuta nel Protocollo Ciampi – tuttavia, sembra meritevole di una revisione (come si vedrà *infra*) anzitutto alla luce delle precisazioni formulate dalla stessa Corte in ordine alla "storicità" della nozione di rappresentatività.

Si legge, infatti, nel percorso argomentativo del Giudice delle leggi, che l'indice di rappresentatività ex art. 19 «esteso però all'intera gamma della contrattazione collettiva, si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale».

Sebbene preordinata all'ampliamento della platea dei destinatari della normativa di sostegno¹⁷, oltre che all'avvertita esigenza di non escludere dalla rappresentanza nei luoghi di lavoro soggetti dotati di una rappresentatività effettiva, la residua porta di accesso ai diritti sindacali, cristallizzatasi nella prassi giudiziale nel senso tecnico-letterale della necessità della sottoscrizione di uno strumento contrattuale, rischia di traghettare il criterio legale (indietro) nell'area della rappresentatività meramente presuntiva, nella misura in cui non consente di rilevare una rappresentatività, nei fatti esistente, sulla base di criteri differenti da quello della sottoscrizione di un atto negoziale collettivo. La formulazione attuale dell'art. 19, infatti, consta di un criterio esclusivo, e anch'esso presuntivo, di accesso ai diritti sindacali, nel quale muta soltanto la fonte della presunzione legale (la firma di un contratto, nel nuovo testo dell'art. 19; la riconducibilità a confederazioni maggiormente rappresentative, nella parte di norma stralciata dal referendum)¹⁸.

¹⁷ Basti pensare che la formulazione attuale della norma deriva dall'accoglimento dell'ipotesi "moderata" di revisione referendaria: e infatti, insieme all'abrogazione parziale (della sola lett. a) e delle parole "provinciali" e "nazionali" della lett. b)), i due quesiti referendari, preordinati alla liberalizzazione della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, prevedevano, «nella loro versione massimalista», l'abrogazione totale dell'art. 19 Stat.; a dimostrazione della «differenza ideologica [...] all'origine dei due referendum, quello indicato come n. 1 e quello indicato come n. 2, diretti congiuntamente, nonostante la differenza di contenuto, l'uno a smantellare la rappresentatività confederale e a cancellare del tutto i criteri di rappresentatività filtrata, per sostituirvi una rappresentatività indiscriminata; l'altro a rimettere la scelta del sindacato rappresentativo alla spontaneità della contrattazione a tutti i livelli, e pertanto anche a quello aziendale» (così Giugni, 1995, p. 358).

¹⁸ Si v. in questo senso la pronuncia del Tribunale di Bari (Trib. Bari 20 aprile 2012), nella quale si sottolinea che «a seguito della abrogazione referendaria è rimasto in vigore semplicemente un unico criterio *presuntivo* della rappresentanza effettiva di una organizzazione sindacale, rappresentato dalla firma di un contratto collettivo». In senso

Non è del tutto certo, tuttavia, che ammettere che la sottoscrizione costituisca solo un indice sintomatico della rappresentatività possa anche implicare, quale logico corollario, la possibilità di una disapplicazione del criterio legale (o, con simili conseguenze, dell'utilizzo di criteri differenti da quello legale) nelle ipotesi in cui tale effettiva rappresentatività emerga altrimenti¹⁹. La conclusione più corretta sotto il profilo tecnico-giuridico pare forse essere quella opposta (la quale, però, si espone alla decisiva obiezione dell'illegittimità costituzionale della sostituzione di un criterio presuntivo con un altro)²⁰.

Vale appena la pena di sottolineare poi che se, finora, la giurisprudenza della Corte in ordine al criterio selettivo dell'art. 19 Stat. si era espressa, in maniera rigorosa, a tutela delle potenzialità selettive della norma²¹, i termini attuali della vicenda – come emergenti dal paradigmatico caso Fiat – appaiono essere drammaticamente rovesciati rispetto a quelli sottesi alle valutazioni della Consulta in tema di rappresentatività.

Il *punctum dolens* dell'art. 19 Stat., oggi, sembra infatti consistere nelle potenzialità distorsive della norma nei confronti di associazioni realmente rappresentative ma dissenzienti – e dunque non firmatarie – da una data ipotesi contrattuale. Al vaglio della Corte, dunque, lungi dal dover essere sottoposte questioni relative alla presumibile estensione della rappresentatività a sindacati "gialli", come era avvenuto nella giurisprudenza costituzionale pregressa, meriterebbero di essere prospettati i potenziali effetti paradossali derivanti dalla possibilità che il datore di lavoro – in esercizio di una sorta di "veto" sull'agibilità sindacale di un invitato sgradito – escluda dal circolo della rappresentanza aziendale, in maniera unilaterale o con una vera e propria *conventio ad*

analogo, cfr. Bavaro (2011), secondo cui, qualora il criterio oggettivo della firma non sia «sufficiente a selezionare esaurientemente la capacità rappresentativa delle controparti negoziali perché può esservi distonia fra il contesto storico-sociologico e il criterio formale, allora occorre che il criterio formale sia arricchito di altri criteri, effettivi perché sostanziali».

¹⁹ Sembra essere questa l'interpretazione teleologico-correttiva di alcuni giudici di merito, come si vedrà *infra*.

²⁰ A conclusioni non dissimili perviene il Tribunale di Modena, nella misura in cui - dopo aver rilevato che «l'univocità della disposizione esclude che il giudice comune, attraverso gli strumenti interpretativi a sua disposizione, possa forzare il dato letterale della disposizione, sino ad attribuirle un significato normativo volto ad ancorare la rappresentatività – e dunque la selezione dei soggetti collettivi destinatari delle norme di protezione - a criteri diversi dalla partecipazione al processo di contrattazione collettiva, desumibile dalla sottoscrizione del contratto» - afferma che «l'esclusivo prisma della stipula del contratto collettivo effettivamente applicato nell'unità produttiva, conferisce alla disposizione un significato incompatibile con il dato costituzionale» (Trib. Modena 4 giugno 2012; per maggiori approfondimenti sul provvedimento, si v. comunque *infra*, 4).

²¹ Ad esempio considerando l'art. 19 Stat. non una norma "permissiva" ma "definitoria", preordinata a circoscrivere il campo di applicazione dei diritti sindacali previsti dallo Statuto (cfr. Corte cost. 30/90).

excludendum in accordo con associazioni sindacali minoritarie, organizzazioni sindacali dotate di un ampio seguito dai lavoratori, ma non disposte a sottoscrivere determinate ipotesi contrattuali.

Più che il versante "positivo" del potere di accreditamento datoriale di soggetti non dotati di effettiva rappresentatività²², dunque, le attuali potenzialità distorsive dell'art. 19, nuovo testo, sembrano appuntarsi sul versante "negativo" o "impeditivo" del potere di accreditamento datoriale²³.

²² Come si è anticipato, è in questi termini che il tema del rischio di accreditamento datoriale è stato finora affrontato dalla Corte costituzionale (con riferimento sia alla vecchia sia all'attuale formulazione dell'art. 19 Stat.). Si v., in proposito, le osservazioni formulate in occasione di una pronuncia del 1990 (Corte Cost. 30/90), nella quale si è affermato che «l'accesso pattizio alle misure di sostegno non offre alcuna garanzia oggettivamente verificabile, in quanto è strutturalmente legato al solo potere di accreditamento dell'imprenditore. Il patto, infatti, non presuppone di per sé alcuna soglia minima di rappresentatività dell'organizzazione che ne sia beneficiaria, pur al livello meramente aziendale, sicché può avvantaggiare sindacati di scarsa consistenza e correlativa mente 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. Questa Corte, d'altra parte, ha già ripetutamente sottolineato (sentt. nn. 54 del 1974 e 334 del 1988) la razionalità di una scelta legislativa caratterizzata dal ricorso a tecniche incentivanti idonee ad impedire un'eccessiva dispersione e frammentazione dell'azione dell'autotutela ed a favorire una sintesi degli interessi non circoscritta alle logiche particolaristiche di piccoli gruppi di lavoratori. È palese che la possibilità di estensione pattizia delle misure di sostegno si porrebbe in contraddizione con tale logica: sia perché favorirebbe processi di frammentazione della rappresentanza potenzialmente pregiudizievoli alla stessa efficacia dell'azione sindacale; sia perché rafforzerebbe il potere di pressione di cui ristretti gruppi professionali fruiscono in ragione della loro particolare collocazione nel processo produttivo e potrebbe più in generale incentivare quella segmentazione esasperata dell'azione sindacale che la Corte, nelle citate sentenze, ha ritenuto contraria agli interessi generali e specificamente a quelli dei lavoratori. Il divieto delle pattuizioni in discorso è perciò coerente non solo alla logica ispiratrice dell'art. 19, ma anche ai motivi in base ai quali la Corte ha ritenuto tale disposizione conforme ai principi costituzionali qui invocati». Sui residui profili di attualità della disposizione di "chiusura" contenuta nell'art. 17 Stat. (la quale, rubricata sindacati di comodo, sancisce il divieto, per il datore di lavoro, «di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori») si v. Lo Faro, 2010.

²³ Peraltro prescindendo dalle ripercussioni paradossali del nuovo testo dell'art. 19 sul caso Fiat si può fare menzione dell'effetto altrettanto dirompente – specie in un contesto di "sponsorizzazione" da parte dello stesso legislatore, con l'emanazione dell'art. 8 legge 148/2011, di forme di "aziendalizzazione" del sistema contrattuale – del potere di veto attribuito al datore di lavoro dalla disposizione statutaria. Come osserva Pallini (2003, p. 195), l'effetto reale che il nuovo art. 19 sembra essere destinato a produrre nelle piccole e medie imprese, in particolare nei settori produttivi più "deboli", non pare essere tanto quello della selezione arbitraria delle organizzazioni sindacali rappresentative nel contesto aziendale, ma piuttosto «la "fuga" di queste aziende dalla contrattazione collettiva e la conseguente scomparsa di forme di rappresentanza sindacale stabile e organizzata al loro interno».

Il mutamento delle coordinate di contorno dell'art. 19 Cost., in combinato disposto con i suoi effetti "paradossali" nella vertenza Fiat-Fiom, ha indotto, di recente, un giudice di merito a rinviare alla Corte costituzionale l'indagine sulla compatibilità con gli artt. 3 e 39 Cost. di "quel che resta" dell'art. 19 Stat., come sarà possibile leggere *infra*, nelle conclusioni di questo lavoro.

3. Le tecniche esegetiche dell'art. 19 Stat.: a) interpretazione letterale

La sovrapposizione tra titolarità contrattuale – suggellata dal requisito della sottoscrizione – e "premio" della rappresentatività nei luoghi di lavoro è affermata da una parte della giurisprudenza di merito chiamata a pronunciarsi sul contenzioso sulla libertà sindacale "positiva" delle organizzazioni dissenzienti nei luoghi di lavoro.

A fondamento delle pronunce di rigetto delle azioni per la repressione della condotta antisindacale – seppure con diversità di sfumature – viene invocata una interpretazione testuale tanto della parte non caducata dell'art. 19 Stat. quanto della sua interpretazione "costituzionalmente orientata" (ossia l'interpretazione fornita dalla Corte costituzionale, con sentenze interpretative di rigetto, nel corso degli anni novanta).

In questo approccio interpretativo si ritiene che «la capacità del sindacato di accreditarsi come interlocutore stabile dell'imprenditore, e dunque di fruire dei diritti che incidono nella sfera di quest'ultimo», possa essere individuata «a seguito di una diretta e concreta attività negoziale, nella sottoscrizione delle intese raggiunte, sottoscrizione che testimonia che le relazioni sindacali si fondano sul reciproco riconoscimento»²⁴.

A simili conclusioni si perviene nella pronuncia del Tribunale di Torino, nella quale, pur prendendosi atto del «problema di non poco momento» sotteso alle richieste formulate dalla Fiom – ossia l'elisione, per numerosi lavoratori delle aziende del gruppo Fiat di una «adeguata forma di rappresentanza "di prossimità" nel luogo di lavoro (elemento integrante la libertà sindacale garantita dall'art. 39, co. 1, Cost.)» e dunque di «un meccanismo che permetta loro di partecipare attivamente a una compiuta democrazia sindacale nell'unità produttiva di riferimento»²⁵ – si esclude l'annoverabilità della Fiom tra i sindacati

²⁴ Tribunale Lecce 13 aprile 2012. Nell'ordinanza del giudice pugliese, poi, si ribadisce anche la necessità che la qualifica di controparte contrattuale derivi dalla sottoscrizione di contratti normativi, con ciò escludendo la rilevanza di contratti gestionali o di contratti contenenti solo disposizioni obbligatorie.

²⁵ Trib. Torino 13 aprile 2012. L'esclusione del diritto di accesso alle prerogative promozionali ex art. 19 Stat. è espressamente ricollegata dal giudice torinese all'unicità dello strumento contrattuale applicabile al Gruppo Fiat derivante, nell'interpretazione *de qua*, dall'inapplicabilità del CCNL unitario del 2008 – rivendicato ormai dalla sola Fiom -

abilitati a costituire RSA, in base a una interpretazione letterale della normativa statutaria²⁶.

Secondo il giudice torinese, in ossequio al principio della soggezione del giudice alla legge (ex art. 101 Cost.), «la parola "firmatario", senza ulteriore aggettivazione o dubbie sfumature semantiche», non potrebbe che riferirsi all'organizzazione sindacale «non che può apporre, ma [...] che appone la propria firma su un documento e che, in tal modo, vi aderisce facendolo proprio»²⁷.

Per i sostenitori delle tecniche esegetiche logico-letterali di interpretazione dell'art. 19, infatti, la disposizione statutaria sarebbe chiarissima nel richiedere la sottoscrizione di contratti applicati nell'unità produttiva (e di carattere normativo). In questa prospettiva, l'interpretazione teleologica proposta dalla Fiom, lungi dal manifestarsi come "storico-evolutiva", "elastica", consisterebbe invece in una «indebita interpretazione *contra legem* [...] assolutamente contraria alla lettera della norma»²⁸.

Sulla base dell'affermata incontrovertibilità del disposto normativo, dunque, la giurisprudenza in questione ritiene «socialmente condivisibile ma [...] giuridicamente insostenibile»²⁹ la riconducibilità nell'alveo dell'art. 19 Stat. di condotte di partecipazione attiva alla trattativa negoziale non seguite dalla sottoscrizione delle ipotesi di accordo.

Tuttavia, alla considerazione del contenuto testuale dell'art. 19 Stat. l'orientamento giurisprudenziale in commento, in accoglimento delle argomentazioni additive formulate dalla Corte costituzionale nelle pronunce degli anni novanta, accompagna la precisazione della tipologia di strumenti contrattuali rilevanti ai fini della rappresentatività aziendale, ossia i contratti normativi. La tecnica dell'esegesi testuale del dettato

«considerato inoltre che (a prescindere dall'art. 8 l. 148/11) le aziende resistenti lo hanno espressamente disdettato, sostituendolo con il nuovo contratto del 13/12/2011 e così paralizzando la pregressa clausola di ultrattività».

²⁶ Nello stesso senso militerebbe inoltre la «non ravvisabilità nell'ordinamento giuslavoristico di un generale principio di parità di trattamento dei sindacati all'interno delle imprese» (Trib. Torino 13 aprile 2012, cit.).

²⁷ Né sarebbe ammissibile, come può leggersi nelle argomentazioni del giudice piemontese, la proposta di lettura "diacronica" del termine "applicati", preordinata – secondo alcuni ricostruzioni dottrinali (si v. ad esempio Scarponi 2011, cit.) – a estendere la condizione di agibilità dei diritti sindacali anche sulla base di contratti collettivi (precedentemente) applicati nel luogo di lavoro. E infatti, secondo il Tribunale di Torino, è possibile escludere la fondatezza dell'orientamento che «fa leva sul termine «*applicati*» per estendere in forma, per così dire, diacronica la portata dell'art. 19 st. lav. ai sindacati firmatari dei contratti collettivi «storicamente» avvicendatisi presso l'azienda datoriale: il tempo al presente del verbo «*siano*» fa sì che la parola «*applicati*» partecipi del complessivo orientamento temporale (il c.d. "presente legislativo") della proposizione normativa».

²⁸ Tribunale Milano 3 aprile 2012. L'ordinanza afferma, per inciso, che, ex art. 8 l. 148/2011, il CCSL sostituirebbe *in toto*, e per tutti i dipendenti, il precedente sistema contrattuale.

²⁹ Tribunale Lecce 13 aprile 2012.

normativo, in adesione a canoni di *judicial restraint*³⁰, dunque, viene "corretta" dalla commistione con l'uso dell'argomento "autoritativo o *ad exemplo*"³¹.

La correttezza dell'interpretazione letterale utilizzata nei casi citati, tuttavia, si espone a una ragionevole obiezione, secondo la quale, «la stretta e rigorosa interpretazione letterale (*in claris non fit interpretatio*)», portata alle sue estreme conseguenze dovrebbe dunque «coerentemente giungere alla conclusione che qualunque stipulazione – compresa [...] anche quella per adesione; compresa inoltre quella concernente contratti collettivi non "normativi" – legittimi chi stipula ad essere presente in azienda con una R.s.a. In effetti sulla base di quale criterio, in questa prospettiva, dovrebbe essere esclusa questa o quella ipotesi: una volta venuta cioè meno la "stella polare" della rappresentatività già posseduta dalle organizzazioni sindacali coinvolte?»³².

³⁰ La definizione di *judicial restraint* è usata, *ex aliis*, da Guastini (2006, p. 762 ss.) per indicare il valore della «deferenza verso il legislatore democratico: i giudici – [...] privi come sono di qualunque legittimazione democratica (non essendo eletti dal popolo) - non devono invadere la competenza del potere legislativo [...]. Questa dottrina sembra supporre tacitamente la distinzione tra due tipi di interpretazioni: le interpretazioni incontestabili e le interpretazioni discutibili. Si può avanzare l'ipotesi che le interpretazioni (che si pretendono) incontestabili coincidano o con le interpretazioni letterali - quelle che si accordano con il *plain meaning*, ossia l'uso più comune delle parole e delle strutture sintattiche» con l'intento originario del legislatore, o ancora, con le interpretazioni ormai consolidate in decisioni precedenti. Apparentemente, la dottrina del "*judicial restraint*" favorisce dunque l'interpretazione letterale o originalista e/o conservatrice». L'espressione *judicial restraint* viene usualmente evocata quale contraltare del cosiddetto *judicial activism*, dottrina che si «ispira talora al valore della congruenza del diritto con la "coscienza sociale", talora ad una metaetica utilitarista (compito dei giudici è favorire la migliore distribuzione possibile delle risorse), talora al dovere dei giudici costituzionali di proteggere i diritti dei cittadini (come pure i diritti delle minoranze) contro le maggioranze politiche, talora ad altri valori che è difficile identificare. Essa suggerisce ai giudici una interpretazione tendenzialmente libera da ogni vincolo testuale: in altre parole, favorisce la "libera creazione" o del diritto costituzionale da parte dei giudici, allo scopo di adattare i valori costituzionali ai bisogni della vita reale, che i giudici possono identificare solo attraverso i loro sentimenti di giustizia. Questa dottrina si oppone dunque sia all'interpretazione diacronicamente costante, sia all'interpretazione letterale, sia all'interpretazione originalista. Favorisce invece sia l'interpretazione evolutiva, sia la costruzione di norme inesprese [...] a partire dai principi costituzionali». Come sarà possibile vedere *infra* (§), sembra, in parte, essere riconducibile a quest'ultima definizione del ruolo giudiziario l'interpretazione teleologica dell'art. 19 Stat. offerta da parte dei giudici di merito.

³¹ Come chiarisce Tarello (1980), l'argomento autoritativo «(o, tradizionalmente, *ab exemplo*), è quello per cui a un enunciato normativo va attribuito quel significato che gli è stato attribuito da qualcuno». In questo caso, i giudici di merito mostrano di accogliere la formulazione restrittiva degli strumenti contrattuali rilevanti ex art. 19 formulata dalla Corte costituzionale; precisazione ammissibile, ma, a rigore, non "imposta" dalla formulazione letterale della norma statutaria.

³² Così Lassandari (2012a). Peraltro è anche possibile dubitare della persistente attualità della distinzione tra contratti normativi e contratti gestionali (dal momento che spesso è

Caratteristica distintiva delle pronunce di rigetto dell'antisindacalità appare essere, ad ogni modo, l'insofferenza per gli esiti applicativi dell'art. 19 Stat. "preso alla lettera", con l'invocazione di un intervento di risoluzione se non «in ambito intersindacale [...] o in quello 'effettivo' dei rapporti di forza negoziale con la controparte imprenditoriale, almeno in sede legislativa»³³, come auspicato dalla stessa Corte Costituzionale.

3.1. (segue). Le tecniche esegetiche dell'art. 19 Stat.: b) interpretazione teleologica e argomento apagogico

A esiti radicalmente differenti in ordine alla (il)legittimità dell'emarginazione della Fiom dalla fruizione dei diritti di cittadinanza sindacale perviene parte della giurisprudenza, sulla base di interpretazioni teleologiche o costituzionalmente orientate dell'art. 19 Stat.

In aperto dissenso dai risultati derivanti da un'interpretazione letterale della norma statutaria – la quale, avulsa dall'attuale contesto giuridico-sindacale, comporterebbe «la cristallizzazione di aporie difficilmente superabili»³⁴ – alcuni giudici di merito hanno ritenuto di non limitare l'ambito dell'indagine alla sussistenza del requisito tecnico di rappresentatività ex 19 Stat., ma hanno esteso l'oggetto del giudizio a due ulteriori interrogativi: l'uno, attinente alla legittimità dell'esclusione di un sindacato, sicuramente rappresentativo, dai diritti di sindacali in ragione degli esiti negativi di una trattativa (alla quale pure abbia attivamente partecipato); l'altro, attinente, più in generale, alla compatibilità del criterio selettivo esclusivo delineato dall'art. 19 con il dettato costituzionale³⁵.

L'apripista dell'orientamento giurisprudenziale in commento è una pronuncia del Tribunale di Bologna, nella quale, in adesione a una «interpretazione storico-sistematica»³⁶ della disposizione statutaria si è ritenuta sufficiente, ai fini dell'agibilità sindacale nei luoghi di lavoro della Fiom, il dato "sostanziale" della partecipazione effettiva alle trattative, sebbene concluse con «il rifiuto di firmare il contratto per meglio rappresentare, secondo il proprio intendimento, le ragioni dei propri iscritti». E infatti secondo il giudice bolognese «il dato formale della

possibile trovare commistioni delle diverse tipologie all'interno dello stesso testo contrattuale).

³³ Trib. Torino 13 aprile 2012; ma, nello stesso senso, e in aperto rifiuto di qualsiasi ruolo di "supplenza" giudiziaria alle insufficienze del quadro regolativo, si v. le argomentazioni del Tribunale di Milano nelle quali si afferma che «gli effetti perversi di qualsiasi atto o fatto giuridico» sarebbero «semplicemente superabili con la loro rimozione *ex lege*; la modifica della norma incriminata» (Trib. Milano 3 aprile 2012).

³⁴ Trib. Bari 20 aprile 2012.

³⁵ Per una analisi della compatibilità del criterio selettivo dettato dall'art. 19 con il quadro normativo sovranazionale (in particolare, con le previsioni sulla libertà sindacale contenute nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), cfr. Coppola (2011).

³⁶ La definizione è usata da Lassandari (2012a).

materialità della sottoscrizione di un contratto di qualsiasi livello applicato all'unità produttiva non appare indispensabile essendo, al contrario, molto più probante l'effettiva partecipazione al processo di formazione del contratto anche in senso critico»³⁷. Nel percorso argomentativo del giudice si legge poi un riferimento all'eventualità dell'apposizione di una "firma tecnica" a un contratto collettivo ai fini del mantenimento dei diritti sindacali; ipotesi stigmatizzata, dal momento che la mera apposizione di «una firma su un contratto dopo aver espresso contrarietà allo stesso per il solo fatto di non perdere gli spazi di diritti sindacali pur non condividendone i contenuti appare atteggiamento sicuramente molto più limitativo della libertà sindacale e della dignità dello stesso anche rispetto al cd. potere di accreditamento».

La considerazione della rappresentatività effettiva della Fiom, sulla base di parametri qualitativi e quantitativi³⁸, e la consapevolezza che «l'esclusione di tale sindacato costituirebbe un grave *vulnus* al principio di democrazia nelle relazioni industriali»³⁹ conduce il giudicante, con l'uso di una forma di argomentazione apagogica⁴⁰, ad affermare la rappresentatività della Fiom per evitare che sia eliminato l'essenziale «valore dialettico» della libertà sindacale, tutelato dall'art. 39 Cost.⁴¹.

Sulla base di argomenti "per assurdo" sembrano poggiare anche le serrate argomentazioni del Tribunale Napoli, nelle quali si passano in rassegna tutte le inaccettabili conseguenze derivanti da una interpretazione meramente letterale dell'art. 19⁴². E infatti, aderendo a una simile interpretazione, l'art. 19, oltre a non garantire l'effettiva

³⁷ Così Trib. Bologna 27 marzo 2012. Con argomentazioni analoghe anche il Tribunale di Verona (Trib. Verona 8 maggio 2012) ha dichiarato l'antisindacalità comportamento delle Officine Brennero (società del gruppo Fiat).

³⁸ Si legge infatti nell'ordinanza del Tribunale di Bologna che «che la Fiom è la sigla sindacale che conta il maggior numero di iscritti negli stabilimenti Magneti Marelli; che la Cgil, sindacato al quale è collegata la Fiom è il sindacato in Italia che conta il maggior numero di iscritti» (Trib. Bologna 27 marzo 2012).

³⁹ D'altra parte anche lo stesso giudice bolognese appare consapevole del fatto che l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori potrebbe presentare permanenti dubbi di costituzionalità, non escludendo la possibilità di sollevare una questione di legittimità costituzionale durante la successiva fase di merito.

⁴⁰ Secondo la classificazione operata da Tarello (1980, p. 369 ss.), per argomento «apagogico o *ab absurdo* o *reductio ad absurdum* o ipotesi del legislatore regionale» si intende «l'argomento per cui si deve escludere quella interpretazione di un enunciato normativo che dia luogo a una norma "assurda"». Si tratta di una tecnica interpretativa orientata preordinata a evitare le conseguenze derivanti da determinate ipotesi ricostruttive di un disposto normativo e coniugabile spesso con interpretazioni teleologiche o equitative.

⁴¹ La lettura della norma in tal senso viene supportata anche da un richiamo all'articolo 8 della legge 148/2011 che a sua volta rinvia all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011. L'incidenza della disposizione di sostegno ai contratti di prossimità sulle letture "correttive" dell'art. 19, tuttavia, appare sicuramente maggiore nei provvedimenti dei Tribunali di Bari, Lanciano e Larino, che saranno analizzati *infra*, nel prossimo §.

⁴² Trib. Napoli 12 aprile 2012.

rappresentatività dei soggetti sindacali selezionati, rischierebbe di condurre «a conseguenze di sistema incoerenti nella misura in cui consentirebbe – in teoria – di porre il datore in condizioni tali da negare sempre il riconoscimento dei diritti sindacali di cui al Titolo III della legge nr. 300/1970, tutte le volte in cui non stipuli e non sottoscriva un contratto»⁴³. Un ulteriore esito contraddittorio, escluso per la sua irragionevolezza, è correttamente ravvisato dal giudice nella possibilità che l'interpretazione letterale conduca, da un lato, alla negazione dei diritti sindacali a un sindacato sicuramente rappresentativo (ad esempio, perché maggioritario) ma non sottoscrittore di un contratto; dall'altro, al conferimento del crisma della rappresentatività in ambito aziendale ad «associazioni sindacali firmatarie, in ipotesi, ben meno rappresentative e che hanno caratterizzato la loro azione sindacale per una maggiore "collaborazione" rispetto alle proposte datoriali».

Scartati gli esiti della dimostrazione per assurdo scandita nelle pagine della motivazione, il percorso argomentativo del giudice napoletano perviene all'affermazione della necessità di «una interpretazione, costituzionalmente orientata e "di sistema"» della norma statutaria, che «le consenta di esplicitare la funzione che essa ha ovvero quella di garantire l'esercizio dei diritti sindacali di cui al titolo III a tutte quelle associazioni sindacali che, non in virtù dei criteri ed indici presuntivi di cui alla abrogata lett. a) della norma [...] ma piuttosto sulla base della effettività della azione sindacale nell'unità produttiva, meritino tutela»⁴⁴.

3.2. (segue). Le tecniche esegetiche dell'art. 19 Stat.: c) l'interpretazione teleologica e il combinato disposto tra art. 19 Stat. e l'art. 8 legge 148/2011

Nelle pronunce oggetto di analisi in questo §, l'interpretazione teleologica dell'art. 19 Stat., talvolta combinata con l'uso di argomenti apagogici, si arricchisce di un ulteriore (e inedito) tassello argomentativo: il riferimento all'art. 8 legge 148/2011, in funzione di conferma dell'immanenza, nell'ordinamento giuslavoristico, di un principio di maggiore (o comparativamente maggiore) rappresentatività sindacale. Con la disposizione normativa in questione, si è assegnata ai contratti aziendali e territoriali la possibilità di apportare deroghe a un elenco tassativo (ma quasi esaustivo) di materie regolate non solo dai contratti collettivi nazionali ma perfino da norme inderogabili di legge (e si è

⁴³ L'ipotesi formulata dal giudicante trova fondamento nell'assenza di obblighi datoriali di negoziare o, *a fortiori*, di stipulare contratti collettivi «a seguito delle trattative pur eventualmente poste in essere».

⁴⁴ Trib. Napoli 12 aprile 2012. Nel senso della sufficienza della partecipazione attiva alle trattative negoziali, nonostante il tenore letterale della norma si riferisca ai sindacati "firmatari", si esprime Garofalo (1995, p. 168).

attribuita ai contratti di "prossimità" un'efficacia vincolante nei confronti di tutti i lavoratori interessati)⁴⁵. Le pronunce in commento destano, pertanto, interesse anche sotto il profilo dell'uso innovativo e "socialmente" orientato di una disposizione dalle potenzialità innegabilmente destrutturanti⁴⁶.

⁴⁵ Così recita l'art. 8 – sostegno alla contrattazione di prossimità – della legge 148/2011 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari*): «1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. 2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento. 2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, e i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. 3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori».

⁴⁶ L'analisi dei profili di dubbia compatibilità dell'efficacia derogatoria *erga omnes* della contrattazione di prossimità con una spessa trama di vincoli ordinamentali interni ed europei, così come la disamina dei punti di contatto con il principio di libertà sindacale, nella sua accezione "forte", di una regolamentazione eteronoma del rapporto tra livelli contrattuali - oltre che dell'opportunità politica dell'intervento del *deus ex machina* legislativo nella risoluzione di complesse dinamiche intersindacali - sarebbe esorbitante dall'oggetto di questo commento. Nemmeno è possibile, per i limiti connessi all'oggetto di questo lavoro, ripercorrere compiutamente l'evoluzione del dibattito dottrinale sviluppatosi a ridosso dell'emanazione della disposizione di sostegno alla contrattazione di prossimità. In via esemplificativa e con riferimento ai lavori più recenti pubblicati in argomento, si v. Mazzotta (2012); Del Punta (2012), Lassandari (2012b).

Così avviene, ad esempio, nella pronuncia del Tribunale di Lanciano, nella quale si afferma la necessità di una lettura dell'art. 19 sulla base della «*ratio legis* della sua formula legislativa, in particolare tenendo presenti le vicende che condussero alla sua modifica tramite referendum, attraverso l'abrogazione della lettera a) e - solo parzialmente - della lettera b)»; ciò al fine di consentire alla norma di «esplicare la funzione di garantire l'esercizio dei diritti sindacali del Titolo III a tutte quelle associazioni sindacali che meritino tutela sulla base di una loro effettiva rappresentatività che possa essere verificabile in base ad elementi oggettivi»⁴⁷.

All'interpretazione della norma statutaria alla luce della sua *ratio* - oltre che sulla scorta di una lettura "dinamica" delle pronunce interpretative di rigetto della Corte costituzionale⁴⁸ - si accompagnano, nell'ordinanza del giudice abruzzese, considerazioni sulla persistente validità del criterio dell'effettiva rappresentatività - «immanente al nostro sistema giuridico» - il quale dovrebbe dunque essere preso in considerazione «quale (principale) criterio di accesso ai diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei Lavoratori»⁴⁹.

⁴⁷ Come puntualizza il giudice abruzzese, infatti, «in quella occasione fu scelto di abolire non ogni criterio di selezione per l'accesso alla costituzione delle RSA, ma di stabilire un criterio minimo di rappresentatività, provvedendo solo ad eliminare la rappresentatività presunta per valorizzare la rappresentatività effettiva, ritenendola desumibile dalla stipulazione di un contratto collettivo di qualsiasi livello».

⁴⁸ Si tratta, come è noto, di pronunce vincolanti prevalentemente per la loro persuasività e autorevolezza. Queste ultime, infatti, diversamente dalle sentenze dichiarative dell'illegittimità costituzionale di norme di legge, «non hanno efficacia *erga omnes* [...] e pertanto determinano solo un vincolo negativo per il giudice del procedimento in cui è stata sollevata la relativa questione» (così Cass. 17 maggio 2004, n. 23016). All'interpretazione prescelta dalla Corte costituzionale nelle pronunce di rigetto, dunque, lungi dal potersi automaticamente riconnettere una intrinseca vincolatività giuridica, potrà riconoscersi una funzione di indirizzo interpretativo, immanente all'autorevolezza del soggetto giudiziario decidente, e dunque il valore di «precedente autorevole» (così ancora Cass. 17 maggio 2004, n. 23016).

⁴⁹ In particolare, il riferimento è alla pronuncia della Corte costituzionale n. 492/95 (con argomentazioni che, sebbene inizialmente riferibili alla nozione di sindacato "maggiormente rappresentativo", appaiono facilmente adattabili al concetto, più di recente utilizzato dal legislatore, di sindacato "comparativamente più rappresentativo"). Come risulta dalla lettura della sentenza 492/95, infatti, qualora una legge faccia rinvio al criterio della maggiore rappresentatività questo deve essere valutato «non una volta per tutte, ma in modo da consentire una periodica verifica, tenuto conto del suo mutevole grado di effettività. Fra gli indici di rappresentatività il dato quantitativo, costituito dalla misura di adesione formale al sindacato, ha una grande rilevanza, ma non possono essere trascurati altri indici come quello della maggiore attitudine ad esprimere gli interessi dei lavoratori, specie in relazione all'attività svolta per la composizione dei conflitti. [...] Ai fini di queste operazioni selettive, il criterio della "maggiore rappresentatività" delle diverse organizzazioni sindacali è stato ampiamente affermato in dottrina e giurisprudenza, ed è desumibile da numerose norme del nostro ordinamento. Già nell'art. 39 della Costituzione a proposito della stipula di contratti collettivi efficaci per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce si parla delle rappresentanze dei sindacati "in proporzione dei loro iscritti". La rilevanza del

L'immanenza nel nostro ordinamento giuridico del principio di effettività rappresentatività viene desunta dal giudice di merito anche – e in questo profilo risiede probabilmente uno dei tratti di maggiore interesse della pronuncia – dal combinato disposto tra l'art. 19 Stat. e l'art. 8 legge 148/2011 (con il conferimento, attraverso quest'ultima disposizione, di rilievo normativo alle clausole sulla "misurazione" della rappresentatività dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011).

In particolare, secondo il giudicante, «nell'ottica di una interpretazione sistematica e razionale, in un momento come quello attuale, con gli inediti scenari che caratterizzano il sistema delle relazioni industriali», sarebbe possibile affermare che - ai fini della legittimazione a costituire RSA - «stipulare un contratto di qualsiasi livello costituisca sicuramente un ragionevole criterio selettivo prestabilito dalla legge, ma non l'unico possibile, come d'altronde affermato dalla stessa Corte Costituzionale nella sentenza n. 244/96, laddove si sosteneva la

diverso grado di rappresentatività delle associazioni di categoria prevista frequentemente per diverse finalità e con formule non sempre uguali nella legislazione ordinaria viene riferita dalle disposizioni a vari elementi di carattere anche indiziario. Proprio dalla molteplicità di questi elementi consegue che il predetto principio resta un parametro giuridicamente rilevante anche per quelle norme che fanno rinvio alla nozione contenuta nell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970). Ed invero, pur se l'espressione "confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale" di cui alla disposizione sopra citata è stata abrogata dal d.P.R. n. 312 del 1995 in esito al referendum indetto col d.P.R. 5 aprile 1995, 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 alla formazione della normativa contrattuale collettiva quale presunzione di detta "maggiore rappresentatività". [...] In modo specifico, la giurisprudenza della Corte ha più volte riconosciuto la valenza del principio della "maggiore rappresentatività" (sentenze nn. 975 e 334 del 1988, 54 del 1974, 2 del 1969 ed altre). Già nel 1974, con la sentenza n. 54, questa Corte, con riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, aveva affermato la legittimità della diversificazione di trattamento a favore delle organizzazioni sindacali in relazione ai criteri selettivi rivelatisi sul piano rappresentativo e quindi meritevoli di condizioni più favorevoli di quelle garantite a tutte le associazioni dall'art. 14 dello Statuto. La finalità promozionale e incentivante dell'attività delle organizzazioni sindacali che riescono ad essere portatrici di interessi più ampi di quelli di un ristretto ambito di lavoratori è stata poi evidenziata dalla sentenza n. 30 del 1990; e l'esigenza di questa tutela speciale permane come si è detto anche dopo il menzionato recente referendum. Con la pronuncia n. 975 del 1988 è stato ancora evidenziato che nel nostro ordinamento vige un principio organizzativo operante attraverso un meccanismo di selezione delle associazioni legittimate, imperniato sul concetto di maggiore rappresentatività del sindacato. In effetti questo principio trova la sua ragionevole giustificazione nell'esigenza di assicurare ad ogni associazione di categoria la possibilità di essere comparata con le altre, senza cristallizzare una valutazione che deve rimanere fluida, atteso che la "rappresentatività" è per sua natura soggetta a variazioni sia in aumento che in diminuzione; per cui non pare consentito perpetuare una situazione che deve invece essere considerata contingente».

possibilità per una associazione sindacale [...] di dimostrare la propria rappresentatività per altre vie»⁵⁰. Il richiamo all'apertura formulata dal Giudice delle leggi nei riguardi di "chiavi di accesso" alla legislazione promozionale diverse da quella testualmente regolata è, tuttavia, temperato dall'ammissione che, nel ragionamento della Corte, l'ipotesi di ampliamento dei criteri di attribuzione dei diritti sindacali costituiva solo «una possibilità astratta, non concretabile se non con un intervento legislativo»⁵¹.

Un simile intervento normativo, tuttavia, nella lettura offerta dal giudice di merito, si sarebbe concretato con l'emanazione della legge 148/2011, la quale avrebbe sostanzialmente "legificato" le regole sul «computo numerico» della rappresentatività contenute nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011⁵², oltre alla necessaria connessione tra sindacati "di prossimità" e confederazioni comparativamente più rappresentative⁵³.

In questa lettura, dunque, il richiamo effettuato dall'art. 8 legge 148/2011 all'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 implicherebbe il recepimento legislativo di una nozione di rappresentatività misurata – plasmata sulla falsariga del modello vigente nel pubblico impiego – secondo cui sarebbe «la rappresentatività delle singole organizzazioni che consente loro di diventare soggetti negoziali; rappresentatività che viene valorizzata sulla base della consistenza effettiva della organizzazione»⁵⁴.

⁵⁰ Trib. Lanciano 30 aprile 2012.

⁵¹ Così Corte Cost. 244/96.

⁵² Si fa riferimento alla clausola 1 dell'Accordo interconfederale 28 giugno 2011, nella quale si dispone che «ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (UNIEMENS) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro».

⁵³ Come si è visto *supra*, ai sensi dell'art. 8, comma 1, legge 148/2011, ai fini del conferimento dell'efficacia *erga omnes*, i contratti collettivi di lavoro conclusi a livello aziendale o territoriale devono essere sottoscritti «da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011».

⁵⁴ Contra Trib. Torino 13 aprile 2012, secondo cui non sarebbe «fondato l'argomento relativo alla presunta antinomia tra l'art. 8 l. 148/11 e l'art. 19 st. lav. (che, perciò, dovrebbe ritenersi implicitamente abrogato in *parte qua*): a tacere del fatto che pure l'art. 8 l. 148/11 impone in ogni caso la sottoscrizione del contratto collettivo (a livello aziendale o territoriale e nei limiti delle materie tassativamente indicate), si osserva che, da un lato,

In questa lettura, ai fini dell'accesso ai diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori, deve essere valutata l'effettiva rappresentatività di una organizzazione sindacale e non – *rectius*, non solo – la sottoscrizione di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, con la logica conseguenza che l'art. 19 Stat. potrebbe «applicarsi anche in favore di quelle OO.SS. che, pur senza aver firmato un contratto collettivo applicato, siano dotate - come la O.S. ricorrente - di effettiva rappresentatività concretamente verificabile»⁵⁵.

In un'ottica parzialmente diversa, il percorso argomentativo del Tribunale di Larino si apre con la verifica preliminare sull'ultrattività del CCNL 2008, addotta dalla Fiom ai fini della conferma del carattere di sindacato firmatario di «*contratti collettivi applicati nell'unità produttiva*» (e dunque titolare dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro). Nel caso sottoposto al giudice molisano, infatti, il mancato riconoscimento, da parte del datore di lavoro, dei rappresentanti sindacali aziendali nominati dalla Fiom e, conseguentemente, del diritto di questi ultimi a godere dei diritti sindacali si fondava precipuamente sull'affermata applicabilità in via esclusiva, alle società del Gruppo Fiat, del contratto collettivo specifico del 13 dicembre 2011 (a fronte, come si è visto, della richiesta di riconoscimento della persistente validità del CCNL unitario del 2008, avanzata dalla Fiom).

Dopo aver richiamato il complesso meccanismo procedurale di rinnovo predisposto dalle norme convenzionali del CCNL Metalmeccanico del 2008 - compresa la mancata previsione, tra le ipotesi consensualmente regolate, del recesso unilaterale - il giudice di merito ha affermato la validità della disdetta del contratto sul piano delle relazioni sindacali, ma, per converso, la sua inefficacia sul versante «dei rapporti di lavoro tra le imprese e i loro dipendenti».

Le conclusioni cui perviene, sul punto, il Tribunale di Larino, hanno ad oggetto: la dichiarazione di ultrattività del CCNL 2008 «consensualmente prevista e pattuita in base a regole condivise e fatte

l'uso del termine disgiuntivo «ovvero» sembra recidere il dedotto nesso di dipendenza 'organica' tra le RSA e le oo.ss. comparativamente più rappresentative, e che, dall'altro, le rappresentanze sindacali cui essa norma si riferisce sono quelle "operanti in azienda ai sensi della normativa di legge, ossia, di nuovo, ai sensi dell'art. 19 st. lav."».

⁵⁵ Come si precisa nel provvedimento, la rappresentatività «può e deve essere verificata in primo luogo considerando il numero degli iscritti al sindacato (indicatore previsto dall'art. quarto comma Cost. e suggerito dalla stessa Corte Cost. n. 244/96), ed in secondo luogo tenendo presente l'azione sindacale concretamente spiegata dal medesimo nella unità aziendale (partecipando alla dialettica delle parti ai fini della sottoscrizione di un contratto, pur senza sottoscriverlo)». In particolare, nel caso *de quo*, all'esito della verifica condotta sulla base dei citati parametri, la rappresentatività effettiva della Fiom-Cgil è ritenuta sussistente dal giudice, dal momento che, come si precisa nell'ordinanza, il sindacato dei metalmeccanici della Cgil conterebbe «circa 360.000 iscritti in tutta Italia, circa 800 iscritti nelle unità produttive dello stabilimento di Atessa, con 14 componenti RSU eletti nelle sue liste il 3 dicembre 2010» (cfr. Trib. Lanciano 30 aprile 2012).

proprie dagli iscritti alle relative associazioni di categoria e sindacati»; la dichiarazione di inopponibilità ai lavoratori iscritti alla Fiom – con una sorta di indiretto richiamo alle tesi, di matrice civilista, sulla rappresentanza – delle disdette operate dalla Federmeccanica; la persistente applicabilità, per un ulteriore quadriennio, del CCNL 2008 agli iscritti Fiom, in ragione del carattere tardivo della disdetta operata dai Gruppi Fiat e Fiat Industrial.

Dopo aver sciolto il nodo dell'ultrattività del contratto collettivo del 2008 sulla base dei principi vigenti in materia di contratti di diritto comune, il giudice si sofferma sugli effetti dell'entrata in vigore dell'art. 8 della legge 148/2011; in particolare sulla conseguenza, adottata dalla società resistente, della sostituzione del CCNL 2008 ad opera del CCSL del 13 dicembre 2011, unico strumento contrattuale applicabile a tutte le società del Gruppo Fiat e Fiat Industrial e divenuto, secondo le prospettazioni della parte convenuta, efficace *erga omnes* a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 8 legge 148/2011.

La portata della disposizione di sostegno alla contrattazione di prossimità è riassunta dal giudice di merito nei termini di una «norma che riconosce ai contratti aziendali e territoriali un'efficacia *erga omnes* misconosciuta persino ai contratti collettivi nazionali di lavoro di diritto comune sottoscritti da sindacati privi di personalità giuridica e che non è riconosciuta nemmeno, in via generale, allo stesso legislatore nazionale»⁵⁶. Sulla base della ricostruzione del suo contenuto, la disposizione sarebbe suscettibile di porsi in contrasto con diverse disposizioni costituzionali⁵⁷; nelle pieghe della norma, tuttavia, il giudice rinviene alcuni appigli per una lettura costituzionalmente orientata della stessa, ossia il comma 1 - interpretato alla luce dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 - e il comma 2-bis della disposizione.

Nella prospettiva interpretativa adottata dal giudice di merito, l'art. 8, comma 1, con il richiamo alla sottoscrizione, a livello aziendale o territoriale, dei contratti di prossimità da parte di associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda «*ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*», avrebbe recepito integralmente i contenuti di quest'ultimo e ripristinato, in

⁵⁶ Trib. Larino 23 aprile 2012.

⁵⁷ In particolare, secondo il giudice sarebbe possibile ravvisare, da un lato, il contrasto con l'efficacia "impeditiva" dell'art. 39 Cost. - la disposizione consente infatti il riconoscimento dell'efficacia *erga omnes* ai soli contratti collettivi stipulati secondo le modalità ivi stabilite - dall'altro, con gli artt. 2 e 3 Cost., nella misura in cui la disposizione sarebbe idonea a «mortificare la personalità dei lavoratori che si trovano a dover subire, anche nella regolamentazione del proprio rapporto di lavoro, scelte negoziali prese da altri senza alcun mandato» (Trib. Larino 23 aprile 2012).

sostanza, una «forma di coordinamento gerarchico»⁵⁸ tra i contratti decentrati e i contratti nazionali⁵⁹.

L'affermazione che il richiamo dell'Accordo interconfederale nel dettato legislativo avrebbe determinato una formalizzazione normativa del rapporto gerarchico tra i livelli contrattuali – oltre ad aver determinato, secondo il giudice molisano, un fondamento "pattizio" dell'efficacia generalizzata conferita dall'art. 8 ai contratti di prossimità – pare quantomeno revocabile in dubbio. E infatti se il «riferimento a tale accordo può certamente contribuire a definire l'ambito della titolarità dei soggetti legittimati alla stipula di quei contratti collettivi e le relative modalità di formazione del consenso»⁶⁰, non pare altrettanto certa l'altra conseguenza che il provvedimento in commento attribuisce all'entrata in vigore della legge 148/2011 – ovvero l'introduzione di una gerarchizzazione legale del rapporto tra livelli contrattuali. In questo caso, dunque l'interpretazione costituzionalmente orientata del giudice di merito, illuminata dall'argomento teleologico, sembra porsi in contraddizione con un altro argomento tipicamente utilizzato nell'interpretazione dei documenti normativi, ossia quello «psicologico»⁶¹.

Il punto decisivo, ai fini dell'affermazione della persistente validità del CCNL 2008 e dunque della legittimazione attiva della Fiom all'esercizio dei diritti sindacali in azienda sulla base dell'art. 19 Stat., tuttavia, sembra risiedere nella statuizione dell'inapplicabilità dell'art. 8 l. 148/2011 al modello contrattuale "originario" predisposto dal Gruppo Fiat. In particolare, all'affermazione dell'esorbitanza del CCSL Fiat – quale contratto collettivo di primo livello – dall'ambito di applicazione oggettiva della disposizione di sostegno ai contratti di prossimità si perviene attraverso una lettura congiunta del comma 1 e del comma 2 bis dell'art. 8; lettura che quale presupporrebbe la traducibilità del sintagma "contrattazione di prossimità" negli esclusivi termini di una contrattazione di secondo livello⁶².

⁵⁸ Mattone (2012).

⁵⁹ Ai sensi dell'Accordo interconfederale 28 giugno 2011, infatti, «la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal c.c.n.l. della categoria o dalla legge».

⁶⁰ Mattone (2012). In questo senso si v. pure Alaimo, Caruso (2012).

⁶¹ O «ricorso alla volontà del legislatore in concreto». Questo criterio è definito come «l'argomento per cui a ciascun enunciato normativo deve essere attribuito il significato che corrisponde alla volontà dell'emittente o autore dell'enunciato, cioè del legislatore in concreto, del legislatore storico» (Tarello 1980, p. 364).

⁶² Nel senso della non riconducibilità del contratto collettivo specifico Fiat Group al *genus* del contratto di prossimità sembra militare l'espresso richiamo dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (AI) – il quale, oltre a imporre una verifica del requisito maggioritario sulla base di quanto stabilito dalle parti sociali per la "misurazione" della rappresentatività – potrebbe indurre a prospettare la tesi della coincidenza dell'ambito di applicazione dell'art. 8 legge 148/2011 con quello del sistema contrattuale definito dal citato AI. In questa prospettiva, all'esito dello scioglimento dal legame endo-associativo del Gruppo Fiat con

Una ulteriore declinazione delle tecniche esegetiche utilizzate dalla giurisprudenza di merito nella "decrittazione" del residuo contenuto normativo dell'art. 19 Stat. è rappresentata dall'interpretazione sistematica della disposizione *de qua* proposta dal Tribunale di Bari⁶³.

L'ordinanza del Tribunale pugliese prende le mosse dalla questione «della valenza semantica» da attribuire alla «firma del contratto collettivo»; la quale andrebbe ricercata prendendo spunto, al di là del suo significato meramente letterale, dal «contesto complessivo dell'ordinamento giuridico [...], pena la cristallizzazione di aporie difficilmente superabili».

Il percorso argomentativo del giudice di merito si snoda attraverso una ricostruzione, da un lato, della *ratio* della modifica referendaria – da individuarsi nella volontà di «eliminare le rendite di posizione gestite dai c.d. sindacati confederali e di allargare il più possibile le maglie dell'agere sindacale anche a soggetti nuovi che fossero realmente presenti ed attivi nel panorama sindacale»; dall'altro, dall'enucleazione dal complesso di norme che ad esso fanno riferimento, di un principio generale di rappresentatività (effettiva), presente in «modo diffuso nel tessuto normativo vigente»⁶⁴.

Tra i parametri normativi della corrispondenza «biunivoca» tra «effettiva rappresentanza e selezione per l'accesso ai diritti sindacali», un rilievo peculiare andrebbe attribuito, anche secondo il giudice barese, all'art. 8 della legge 148/2011. Dal rinvio operato dal primo comma della disposizione all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, infatti, sarebbe possibile desumere una correlazione necessaria – espressa nei termini di «un nesso di dipendenza organica» - tra rappresentanze sindacali aziendali e sindacati comparativamente più rappresentativi⁶⁵.

l'organizzazione rappresentativa degli interessi datoriali e firmataria dell'Accordo interconfederale in questione, è possibile dubitare della fruibilità della disposizione di sostegno alla contrattazione di prossimità da parte di un soggetto datoriale dichiaratamente *free rider*. Altro profilo che induce a dubitare dell'applicabilità dell'art. 8 nelle controversie sul CCSL Fiat è proprio l'anomala "prossimità" di un contratto collettivo multi-aziendale, di primo livello, con pretese di esaustività regolativa - che rinvia ad accordi di secondo livello, più "prossimi" alla situazione regolata - e che si propone espressamente come modello contrattuale per la categoria metalmeccanica (così auto-candidandosi quale nuovo CCNL di settore).

⁶³ Trib. Bari 20 aprile 2012.

⁶⁴ Così, ancora, Trib. Bari 20 aprile 2012.

⁶⁵ Si legge infatti nell'ordinanza che «appare chiaro che la norma, operando un riferimento alle "loro rappresentanze operanti in azienda ai sensi della normativa vigente", si riferisca alle rappresentanze *delle* organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale: quindi da una lettura attenta della disposizione citata si evince che le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi della normativa di legge non possono non essere che quelle di cui all'articolo 19 e che le stesse sono espressamente correlate, con l'utilizzazione della locuzione "loro", alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative».

A una simile conclusione si perviene anche attraverso il ricorso ad una argomentazione apagogica o per assurdo, secondo cui, aderendo alla tesi "formalista", sarebbe possibile trovarsi di fronte a «una contraddizione sistematica: ossia un sindacato comparativamente più rappresentativo come la Fiom avrebbe titolo a negoziare un contratto integrativo, suppletivo, derogatorio rispetto alla legge, ma non potrebbe costituire una rsa», a causa della mancata sottoscrizione di un contratto collettivo applicato in azienda. Sulla base di queste premesse, il giudice, in applicazione del principio generale di rappresentatività effettiva, riconosce l'estensione del perimetro applicativo dell'art. 19 Stat. nelle ipotesi, come quella di specie, in cui un sindacato sia dotato di effettiva rappresentatività⁶⁶.

4. Considerazioni conclusive. Interpretazioni antinomiche e incertezza del diritto: la soluzione del giudice modenese

«Un criterio selettivo rivela tutta la sua inidoneità e irrazionalità nel momento in cui, applicato a fattispecie concrete, porta ad un risultato che contraddice il presupposto a dimostrazione del quale il criterio stesso era stato elaborato»⁶⁷.

La definitiva delegittimazione di "quel che resta" dell'art. 19 Stat., quale criterio esclusivo di accesso al godimento dei diritti sindacali in azienda, sembra essere efficacemente sintetizzata da questa considerazione sull'eterogenesi dei fini subita dalla norma statutaria, nella sua versione post-referendum.

La valutazione di insufficienza del dispositivo normativo di accesso alla cittadinanza sindacale in azienda, espressa, seppure con diversità di sfumature, dai giudici chiamati a pronunciarsi sulle diverse fasi della contesa giudiziaria tra Fiat e Fiom ha condotto gli interpreti all'adozione di soluzioni divergenti, spesso addirittura antinomiche, della stessa fattispecie.

L'incertezza del diritto prodotta dalla controversia sulla rappresentanza nel Gruppo Fiat pare allora fornire elementi probatori in ordine all'impossibilità di colmare le lacune normative con i soli strumenti interpretativi concessi all'organo giudiziario⁶⁸.

⁶⁶ Nel caso *de quo* l'effettiva rappresentatività della Fiom è riconosciuta sulla base dei seguenti parametri: la partecipazione alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo nazionale; il consistente numero di iscritti nell'unità produttiva di riferimento e il numero di rappresentanti eletti in occasione delle elezioni delle RSU .

⁶⁷ Trib. Modena 4 giugno 2012.

⁶⁸ Per quanto, talvolta, frutto di accurate riletture teleologiche e sistematiche delle disposizioni oggetto di interpretazione, non scevre da interessanti digressioni "metaletterarie" sul ruolo dei giudici nelle società contemporanee, si v., a tal proposito, le puntualizzazioni sul tema formulate dal Tribunale di Bari (Trib. Bari 20 aprile 2012, cit.).

Del resto, da un lato, le interpretazioni letterali della norma statutaria sembrano deficitarie di una adeguata considerazione dello "scollamento", *medio tempore* prodottosi, tra il dettato normativo e il notevole mutamento del contesto sociale⁶⁹. Né esente da profili problematici sembra essere l'uso dell'interpretazione testuale qualora il significato letterale del disposto normativo conduca a esiti verosimilmente antitetici rispetto a quelli presi di mira dal legislatore con l'emanazione della norma (con la possibilità di dare luogo a una interpretazione letterale in contrasto con quella logica e teleologica). Dall'altro, le coraggiose, ma spesso ardite, interpretazioni teleologiche/sistematiche offerte dai giudici che hanno ritenuto di discostarsi dal requisito formale-testuale della firma del contratto collettivo si espongono a obiezioni sull'assolvimento, da parte degli organi giudiziari, di funzioni di "supplenza" a ruoli (spesso per inerzia) lasciati vacanti dagli organi deputati a svolgerli⁷⁰.

Ad ogni modo, e prescindendo dalle critiche che sono state mosse ai differenti orientamenti giurisprudenziali analizzati nel corso di questo lavoro, qualsiasi soluzione giudiziaria nella vicenda in questione si espone a obiezioni legate, di per sé, al carattere episodico e provvisorio della soluzione giudiziale del caso concreto⁷¹. Nell'incertezza sulla conformità dell'art. 19, nuovo testo, alla Carta costituzionale e in considerazione della necessità di fornire una soluzione definitiva a una questione non priva di significativi risvolti "antisociali" – quale può considerarsi l'elisione dei diritti sindacali dei lavoratori aderenti alla Fiom - il percorso interpretativo più lineare sembra essere rappresentato da una richiesta al Giudice delle leggi di pronunciarsi sulla compatibilità dell'art. 19 Stat. con la Carta Costituzionale, in particolare, con l'art. 39 Cost.

Pare, infatti, ormai evidente il *vulnus* al principio di libertà sindacale, tanto nella sua portata individuale quanto in quella collettiva⁷²,

⁶⁹ In argomento si v. Angiolini (2012).

⁷⁰ Cfr. in argomento le riflessioni di Viazi (2011, p. 24), secondo cui «il governo delle società complesse implica ormai in tutto il mondo occidentale un potere giudiziario fortemente coinvolto nella soluzione di problemi che la politica e la crisi della legge non sono in grado di risolvere e ne "scaricano" la composizione a quel livello, accentuandone al contempo la politicità e la sovraesposizione istituzionale». Si v. pure Costa (2011); Guarriello (2011). Come precisa quest'ultima Autrice, l'intervento del giudice è visto con grande apprensione dal mondo imprenditoriale; con il rischio che la strategia giudiziaria della Fiom contribuisca a «polarizzare ancor più le posizioni della direzione di Fiat, che vede nella giurisdiziazione del conflitto la conferma della inadeguatezza del nostro sistema di relazioni industriali a "competere" con sistemi più snelli ed efficaci».

⁷¹ In questo senso si v. Carinci (2012, p. 24).

⁷² Altrettanto evidente, come ha riconosciuto il Tribunale di Roma in un ulteriore "rivolo" giudiziario della controversia tra Fiat e Fiom, sembrerebbe essere la lesione del principio di uguaglianza e non discriminazione: cfr. la recentissima ordinanza (Trib. Roma 21 giugno 2012) con la quale il giudice laziale ha condannato la Fiat per le discriminazioni che sarebbero state perpetrate ai danni degli ex dipendenti dell'unità produttiva di Pomigliano

derivante dal «combinato disposto della rottura dell'unità d'azione sindacale e della norma statutaria [...] che subordina il godimento della libertà sindacale nei luoghi di lavoro alla partnership derivante dalla sottoscrizione del contratto collettivo»⁷³.

Un simile percorso giudiziario è stato intrapreso di recente, con una ordinanza che sembra delineare una "chiusura del cerchio" del rebus interpretativo sviluppatosi attorno alla portata dell'art. 19 Stat. nell'*affaire* Fiat.

Con un recente provvedimento, emesso a seguito di un ricorso proposto dalla Fiom ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, il Tribunale di Modena, dopo aver escluso che «l'univocità» dell'art. 19 consenta al giudice di «forzare il dato letterale della norma, sino ad attribuirle un significato volto ad ancorare la rappresentatività [...] a criteri diversi dalla partecipazione al processo di contrattazione collettiva desumibile dalla sottoscrizione del contratto», ha ritenuto che proprio l'interpretazione letterale della disposizione, con l'ammissione di un unico criterio discrezionale (e presuntivo) di rappresentatività sia da tale da implicarne il contrasto con la Costituzione. E infatti l'assegnazione dell'"etichetta" della rappresentatività attraverso l'esclusivo prisma della stipulazione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva conferirebbe alla disposizione un significato incompatibile con il dato costituzionale⁷⁴.

iscritti alla Fiom (nessuno dei quali è stato finora destinatario delle proposte di riassunzione nella *NewCo*). Con il provvedimento in questione il giudice ha condannato la Fiat all'assunzione di 145 lavoratori iscritti alla Fiom, in applicazione dell'art. 4, comma 5, del d.lgs. 216/2003.

⁷³ Romagnoli (2012). Come ha precisato il Tribunale di Torino (Trib. Torino settembre 2011), «indubbiamente l'esclusione di Fiom-Cgil [...] rende più semplice la gestione dei rapporti con i dipendenti, elidendo un interlocutore dissenziente, ma elimina quel valore dialettico che è considerato di speciale rilevanza ed imprescindibile nel nostro ordinamento, con la previsione di cui al 1 comma dell'art. 39 Cost. e con i principi informativi dell'intera legge 300/70».

⁷⁴ Trib. Modena 4 giugno 2012. Se è vero che la Corte costituzionale si è occupata a più riprese della legittimità dell'art. 19, a fronte delle censure di volta in volta avanzate con riferimento agli artt. 3 e 39 Cost., anche nella sua versione post-referendum - con ciò contribuendo a consolidare gli esiti della manipolazione referendaria della disposizione - ciò non può obliterare i che i rilevanti mutamenti del quadro giuridico-fattuale nell'ordinamento intersindacale nel frattempo intercorsi. Del resto erano stati gli stessi giudici costituzionali, nell'affermare la natura "storico-sociologica" della rappresentatività, ad ammettere la possibilità di una revisione della nozione di sindacato rappresentativo nei luoghi di lavoro, ritenendo, all'evidenza, necessario che il «criterio selettivo dell'art. 19 sia in sintonia con il contesto storico-sociologico ed appaia dotato di razionalità pratica» (così Trib. Lanciano 30 aprile 2012)

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2011), *Il caso Fiat: una crisi di sistema?*, in *Lavoro e diritto*, n. 1;
- AA.VV. (2011), *Le relazioni sindacali nell'impresa. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Copanello, 24-25 giugno 2011*, Milano, Giuffrè, p. 283 ss.;
- ALAIMO A., CARUSO B. (2012), *Manuale di diritto sindacale*, Bologna, il Mulino, in corso di pubblicazione;
- ALLEVA P. G. (2005), *Rappresentanza, rappresentatività, partecipazione. Le proposte metodologiche*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, p. 495;
- ANGIOLINI V. (2012), *Nota per la Consulta giuridica della CGIL del 17 gennaio 2011 (sulla rappresentanza ed i diritti sindacali in margine alla vicenda di Mirafiori)*, consultabile su http://www.cgil.it/Archivio/Giuridico/Politiche%20del%20diritto/Archivio/diritto%20sindacale/Rappresentanza_e_diritti_sindacali_Mirafiori_Angiolini.pdf;
- BAVARO V. (2010), *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'«archetipo» Fiat di Pomigliano d'Arco*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 3;
- BAVARO (2011), *L'istituto della rappresentatività sindacale nella stagione degli accordi separati e della ritrovata unità*, in www.dirittisocialie cittadinanza.org;
- BELLOCCHI P. (2010), *La rappresentatività degli attori negoziali*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 126, p. 303;
- CAMPANELLA P. (2000), *Rappresentatività sindacale: fattispecie e effetti*, Milano;
- CARINCI F. (2012), *Il grande assente: l'Art. 19 dello Statuto*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, n. 144;
- CARUSO B. (1992), *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano, Giuffrè;
- CARUSO B. (2005), *Verso un insolito (evitabile?) destino: la postdemocrazia sindacale*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, p. 75;
- COPPOLA P. (2011), *Accordi di Pomigliano e Mirafiori: ripensare la rappresentatività sindacale alla luce della Carta di Nizza*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 3, p. 575 ss.;
- COSTA P. (2011), *Giudici, giuristi (e legislatori): un "castello dei destini incrociati"?*, in *Quaderni fiorentini*, n. 1, p. 1 ss.;
- CURZIO P., GIUGNI G. (1979), *Commento all'art. 19*, in *Commentario allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Milano, Giuffrè;
- D'ANTONA M. (1996), *Nel cratere dei referendum sulla rappresentatività sindacale: lavoro pubblico e lavoro privato alla ricerca di*

- nuovi equilibri costituzionali nei rapporti collettivi*, in *Foro italiano*, p. 335;
- DEL PUNTA R. (2012), *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, 1. n. 148/2011, e dintorni)*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, p. 31;
- FONTANA G. (2000), *Profili della rappresentanza sindacale. Quale modello di democrazia per il sindacato?*, Torino, 2004.
- GAROFALO M.G. (1995), *Opinioni su: Rappresentanze sindacali e referendum*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, p. 168;
- GIUGNI G. (1995), *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 67, p. 357 ss.;
- GRANDI M. (2004), *In difesa della rappresentanza sindacale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, p. 627;
- GRECO R. (1996), *La rappresentatività sindacale*, Torino, Giappichelli;
- GUARRIELLO F. (2011), *Il conflitto tra libertà economiche e diritti sociali fondamentali il caso Italia: evoluzione delle relazioni sindacali e ruolo dei giudici*, relazione tenuta nel corso del seminario "The role of the judges in global social regulation" svoltosi il 9 maggio 2011 presso la London School of Economics, Londra;
- GUASTINI R. (2006), *Teoria e ideologia dell'interpretazione costituzionale*, in *Giurisprudenza costituzionale*, n. 1, p. 762 ss.;
- ICHINO P. (1996), *Le rappresentanze sindacali in azienda dopo i referendum*, in *RIDL*, 1996, I, p. 113;
- LASSANDARI A. (2012a), *L'interpretazione storico-sistemica e l'art.19: un convincente indirizzo del Tribunale di Bologna*, in www.cgil.it/Archivio/Giuridico/Lassandari_Bologna_art_28_sorgi1.pdf;
- LASSANDARI A. (2012b), *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della 1. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, p. 55;
- LO FARO A. (2010), *Il divieto dei sindacati di comodo dopo la fine del modello statutario di rappresentanza*, in *Diritti lavori mercati*, n. 3, p. 747;
- MAGNANI M. (2006), *La rappresentanza degli attori sindacali: serve una legge? Spunti di riflessione*, in *Diritto delle relazioni industriali*, p. 967;
- MAGNANI M. (2012), *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, p. 4;
- MANCINI F. (1972), *Sub art. 19*, in GHEZZI-MANCINI-MONTUSCHI-ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna-Roma, Zanichelli, Il Foro Italiano;

- MANCINI F. (1986), *Le rappresentanze aziendali nello Statuto dei lavoratori*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1986, p. 66;
- MATTONE S. (2012), *I paradossi del diritto sindacale al vaglio della giurisprudenza*, in http://www.cgil.it/Archivio/Giuridico/Paradossi_diritto_sindacale_al_vaglio_della_giurisprudenza_rec.pdf;
- MAZZOTTA O. (2006), *La democrazia industriale e le regole del gioco*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, p. 426;
- MAZZOTTA O. (2012), «Apocalittici» e «integrati» alle prese con l'art. 8 della legge n. 148 del 2011: il problema della disponibilità del tipo, in *Lavoro e diritto*, n. 1, p. 19;
- PALLINI M. (2003), *A chi e a che cosa serve l'attuale disposto dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2003, n. 1, p. 195;
- PEDERSINI R. (2011), *Relazioni industriali e 'caso Fiat': strategie, dilemmi ed effetti non intenzionali*, *DSLW Working Paper*, 2011, n. 2, p. 13;
- PINARDI R. (2007), *L'horror vacui nel giudizio sulle leggi. Prassi e tecniche decisionali utilizzate dalla Corte costituzionale allo scopo di ovviare all'inerzia del legislatore*, Milano, Giuffrè;
- RICCI M. (2011), *La rappresentatività sindacale tra legge e autonomia collettiva*, AA.VV., *Le relazioni sindacali nell'impresa. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Copanello, 24-25 giugno 2011*, Milano, Giuffrè, p. 283 ss.;
- ROMAGNOLI U. (2012), *La cittadinanza dei lavoratori e dei sindacati nei luoghi di lavoro*, in <http://www.dirittisocialiecittadinanza.org/>;
- SCARPONI S. (2006), *Rappresentatività e organizzazione sindacale*, Padova, Cedam;
- SCARPONI S. (2011), *Un'arancia meccanica: l'accordo separato alla Fiat-Mirafiori e le rappresentanze nei luoghi di lavoro. Quali prospettive?*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, p. 301 ss.;
- TARELLO G., *L'interpretazione della legge*, Milano, Giuffrè, 1980;
- TREU T. (1973), *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Bologna, 1973;
- VIAZZI C. (2011), *Alla ricerca dei veri giacobini. Magistratura, sistema politico, modello costituzionale*, in *Questione giustizia*, n. 6, p. 24;
- ZAGREBELSKY G. (1992), *Il diritto mite*, Einaudi, Torino.