

**DALL’«ARCHETIPO» AL «PROTOTIPO» NELLA VICENDA FIAT:  
NUOVE QUESTIONI GIURIDICO-SINDACALI**

(Vincenzo Bavaro – Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”)

*1. Dopo l’«archetipo» Pomigliano, il «prototipo» nel contratto FIAT di «primo livello» del 29 dicembre 2010*

L’accordo per lo stabilimento Fiat di Mirafiori del 23 dicembre 2010 e il contratto collettivo “di primo livello” applicato allo stabilimento di Pomigliano firmato il 29 dicembre 2010 (da ora contratto FIAT) sono gli ultimi due passi di un unico processo negoziale che riguarda l’Azienda Fiat-Auto, iniziato con l’annuncio della chiusura dello stabilimento di Termini Imerese. Sarebbe perciò opportuno analizzare tutta la vicenda seguendo la prospettiva analitica adottata da alcuni osservatori (v. per tutti G. P. Cella, *Dopo Pomigliano*, il Mulino, 2010, n. 5, p. 739) i quali tengono conto del complessivo processo di riorganizzazione delle attività del gruppo Fiat (dalla scissione fra produzione auto e di altri veicoli alla riorganizzazione su scala transnazionale; dall’apertura dello stabilimento in Serbia al cambiamento di strategia per lo stabilimento in Polonia). Appare inevitabile, cioè, che anche sul terreno delle relazioni industriali sia tenuto in debito conto il contesto multilaterale transnazionale dei soggetti coinvolti col quale si riesce meglio a delineare un convitato di pietra nello svolgimento della vicenda nazionale Fiat: la cosiddetta “globalizzazione del mercato e della produzione” nonché la fragile cultura italiana delle relazioni industriali transnazionali.

Ciò detto, per quanto riguarda gli accordi firmati nel mese di dicembre, più che l’ipotesi valida per Mirafiori e per la futura *Joint Venture* del 23 dicembre, è più interessante analizzare il contratto collettivo firmato il 29 dicembre u.s. che non riguarda solo lo stabilimento di Pomigliano ma tutto il gruppo Fiat Auto s.p.a. Questo contratto collettivo (da ora contratto Fiat) si presenta in modo organico come «contratto di primo

livello» e rappresenta l'evoluzione del contratto di Pomigliano e, in piccola parte, anche di Mirafiori.

L'accordo Fiat di Pomigliano si ebbe a definire come «archetipo» per le relazioni industriali italiane (v. il mio *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'«archetipo» Fiat di Pomigliano d'Arco*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, Ediesse, Roma, n. 3, p. 337). La vicenda ha fatto interrogare il dibattito politico-sindacale e scientifico-accademico sulla valenza archetipica di quell'accordo (in modo affermativo R. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, RIDL, 2010, I, p. 797) oppure se «la Fiat non è l'archetipo dell'Italia», come ebbe a scrivere oltre vent'anni fa Gino Giugni proprio con riferimento alle vicende sindacali di quest'azienda (G. Giugni, *Il modello fantasma*, MicroMega, 1987, n. 4, p. 60), evidenziando una distanza fra il modello aziendale Fiat e quello delle relazioni industriali nazionali.

Vero è che Fiat – oggi, qui – è l'unico vero gruppo industriale transnazionale collocato nello scenario della produzione manifatturiera mondiale, che è il solo grande gruppo nazionale del settore Auto, che questa specifica manifattura è esposta alla competizione globale più di altri segmenti produttivi, che la storia sindacale di questa azienda è sempre stata peculiare rispetto alla storia sindacale dell'Italia sicché tutte queste condizioni sono proprie di quest'azienda e non dell'intero sistema produttivo italiano. Tuttavia, a queste ragioni se ne possono contrapporre altre che valorizzano il fatto che i mutamenti intervenuti nelle relazioni industriali italiane tendono a coincidere – almeno temporalmente - con alcune significative vicende della Fiat (le stesse cui si riferiva Giugni nel suo articolo prima citato).

Con particolare riferimento alla vicenda Fiat di oggi, vi è una continuità – seppur non lineare - fra l'accordo quadro “separato” sulla contrattazione collettiva, il contratto nazionale dei metalmeccanici e il contratto Fiat. Inoltre, dall'accordo di Pomigliano all'accordo Fiat del 29 dicembre si compie un salto di qualità che permette di affermare che l'archetipo è diventato un prototipo. Come si dirà nelle pagine seguenti, il contratto Fiat è un prototipo per un nuovo assetto della contrattazione collettiva nonché il

prodotto di un nuovo assetto delle relazioni industriali. Naturalmente, come per ogni prototipo, non è detto che ciò che verrà dopo sarà una copia dell'originale perché – ripeto – le condizioni del sistema produttivo italiano non sono identiche alle condizioni di Fiat; tuttavia, è presumibile che il contratto e le relazioni industriali che potrebbero delinearci in Fiat rappresentino l'ispirazione per un nuovo modello.

Il contratto Fiat si candida chiaramente ad essere il «prototipo» del futuro contratto collettivo nazionale del settore Auto, al di là di FIAT, perché così si desume dalla *Norma di chiusura del Titolo Quinto* in cui si dichiara che il contratto di primo livello è «del tutto idoneo a sostituire, per le Società che intendano aderirvi, il CCNL dei Metalmeccanici, sia per l'estensione del campo normativo sia per il livello dei trattamenti previsti, complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi». Il contratto, quindi, è un contratto non limitato alle imprese del gruppo Fiat in Italia ma applicabile anche da tutte le imprese che intendano aderirvi. Sebbene il settore Auto in Italia sia quasi esclusivamente Fiat, nondimeno esso aspira ad organizzare il lavoro e le relazioni industriali anche in altre realtà industriali che oggi sono vincolate al CCNL del settore metalmeccanico.

In questa prospettiva, dunque, sembra appropriata la definizione di “contratto di primo livello” presente nel contratto Fiat perché questo accordo ha le caratteristiche di un contratto nazionale. D'altronde, non a caso, questo contratto di primo livello prevede anche un «2° livello di contrattazione» riferito all'ambito di stabilimento, come si desume, per esempio, dall'art. 13, Titolo *Retribuzione*, del contratto Fiat, in materia di premio di competitività.

Uno dei punti problematici per le relazioni industriali è che questo contratto *sovra-aziendale* non è sottoscritto da un'associazione di rappresentanza delle imprese dell'Auto (Federmeccanica?). L' “autonomia” di Fiat dal sistema di rappresentanza si mostra nell'uscita dal sistema confindustriale al di là della necessità di derogare *in pejus* il CCNL. Fiat sembra aver avocato a sé la funzione di rappresentanza dell'interesse delle imprese automobilistiche in Italia, evidentemente disconoscendo la capacità rappresentativa di Federmeccanica. Più che la necessità di adattare le condizioni di

lavoro e di organizzazione alle peculiarità aziendali (effetto ottenibile applicando la clausola di uscita, introdotta nel CCNL con il contratto separato del 29 settembre 2010), questo contratto mostra, prima di tutto, la frattura nel sistema di rappresentanza confindustriale.

### 3. La “non adesione” al sistema confindustriale del 1993 e del 2009

Nell'accordo per Mirafiori si legge che «ai fini operativi la *Joint Venture*, che non aderirà al sistema confindustriale, applicherà un contratto collettivo specifico di primo livello che includerà quanto convenuto con la presente intesa»; tale contratto di primo livello è quello siglato il 29 dicembre, sicché «Fabbrica Italia Pomigliano, non aderendo al sistema confindustriale, non applica la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso».

La ragione di questa uscita dal sistema confindustriale sembra, a prima vista, essere finalizzata esclusivamente a svincolare Fiat dall'applicazione del CCNL. Questa uscita volontaria dal sistema confindustriale, per quanto “concordato” con i vertici di Confindustria, mostra ancora meglio l'oggettiva critica di Fiat al sistema di rappresentanza delle imprese. Troppo facilmente si omette di ricordare che il 29 settembre 2010 Federmeccanica ha sottoscritto con Fim e Uilm l'accordo nazionale per l'integrazione del CCNL del 2008 con la clausola di uscita (art. 4-bis, sezione terza). Applicando questa clausola, Fiat potrebbe perfettamente introdurre con contratto aziendale tutti gli “adattamenti” della disciplina contrattuale nazionale, derogando le disposizioni del CCNL; non a caso, questa integrazione del CCNL è stata letta come una normalizzazione dell'accordo di Pomigliano.

Da questo punto di vista, il contratto Fiat si colloca non soltanto fuori dal sistema di relazioni industriali previsto dal Protocollo del 1993, ma anche da quello delineato dall'accordo “separato” del 2009 il quale – non lo si dimentichi – formalmente, nelle intenzioni dei sottoscrittori, si limiterebbe solo a modificare quello del 1993. Come già si è avuto occasione di notare sin dal primo momento (v. il mio *Alcune questioni sull'Accordo-quadro di riforma degli assetti contrattuali*, in questa *Rivista*, 28 febbraio

2009), ciò conferma il superamento di quel sistema. Resta il fatto, però, che Fiat, in questa vicenda, sembra delegittimare tutti gli attori sociali che hanno sottoscritto l'accordo quadro "separato" del 2009.

D'altronde, dalla lettura del contratto di primo livello emergono profili che vanno ben al di là della derogabilità aziendale dei trattamenti normativi previsti dal CCNL. Vediamone i contenuti principali, evitando di tornare su questioni già analizzate a proposito del contratto di Pomigliano (v. il mio *Note sul contratto aziendale FIAT per lo stabilimento di Pomigliano d'Arco*, in questa *Rivista*, 9 luglio 2010 oltre all'articolo su *Quad. Rass. Sind.* prima citato).

#### *4. Sui contenuti in deroga del contratto Fiat: l'uscita dal CCNL 2008-2009 e il contrasto con norme di legge*

Complessivamente, le deroghe più significative al CCNL attengono principalmente all'orario di lavoro, all'inquadramento professionale e alla retribuzione.

Per comprendere il tenore delle deroghe occorre comparare tali trattamenti con le clausole del CCNL. A tal proposito, vale la pena ribadire un concetto sovente obliato. Quando si afferma che il CCNL vigente per Federmeccanica, Fim e Uilm è quello del 2009, non si deve intendere che il contratto nazionale formato nel 2008 abbia perso di efficacia giuridica. L'accordo "separato" del 2009 ha solo «modificato» alcuni istituti del CCNL del 2008 e lo ha integrato con la clausola di uscita, lasciando immutate la quasi totalità delle norme ivi contenute. D'altronde, per comparare le clausole del contratto Fiat con quelle del CCNL occorre riferirsi proprio a quelle del CCNL del 2008 (cfr. M.G. Garofalo e M. Roccella [a cura di] *Commentario al Contratto nazionale dei metalmeccanici*, Cacucci, Bari, 2010).

L'art. 1, Titolo II, Sez. IV del CCNL sulla *Classificazione del personale* è integralmente sostituito dall'art. 5, Titolo III del contratto Fiat. Quanto all'orario di lavoro, la norma sull'orario normale non sembra contrastare con la corrispondente norma del CCNL: infatti, lo schema a 18 turni è già praticabile in base al CCNL; inoltre, come nel CCNL,

non vi sono limiti massimi alla giornata lavorativa. Discorso diverso vale per lo straordinario rispetto al quale la norma del contratto FIAT conferma il tetto annuale a 200 ore previsto dal CCNL ma, a differenza di questo, prevede l'obbligatorietà delle prime 120 ore annue oltre alla riduzione del monte-ore PAR per la retribuzione del 18° turno come straordinario. Deroga vi è anche alla disciplina dei recuperi produttivi in caso di sospensione ed interruzione del lavoro. Quanto alla retribuzione, al di là dell'accorpamento della paga base con la quale si supera la distinzione fra indennità di contingenza e minimo retributivo, la differenza più rilevante rispetto al CCNL riguarda la sostituzione di alcune voci (indennità di diverso genere) con un superminimo individuale assorbibile, con un incentivo di rendimento destinato agli operai, e con una indennità collegata alla presenza. Infine in deroga è anche la disciplina della 13<sup>a</sup> mensilità. Questo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro.

Vi sono anche clausole del contratto Fiat che prevedono trattamenti peggiorativi rispetto alla legge – perciò esposte al rischio di dichiarazione di illegittimità – in materia di diritti sindacali esercitati dalle rappresentanze sindacali aziendali, in particolare nei casi di trasferimento o licenziamento dei dirigenti di r.s.a., in materia di permessi sindacali, è – forse - in materia di diritto di assemblea.

Dunque, il contratto Fiat deroga non solo alla disciplina contrattuale dell'organizzazione del lavoro, ma anche a disposizioni di legge in materia di diritti sindacali (oltre alla questione della disponibilità del diritto di sciopero) nonché in materia di trasferimento d'azienda, questione che merita un appunto.

#### *6. La new company e il trasferimento d'azienda*

In questione è la scelta di operare la riorganizzazione aziendale mediante la costituzione di nuove imprese (*new company*) acquirenti – almeno per ora - degli stabilimenti di Pomigliano e Mirafiori. Non va trascurato che questa opzione societaria è emersa – almeno ufficialmente - all'indomani dell'accordo di Pomigliano non tanto per ragioni gius-societarie quanto per uno specifico interesse gius-lavoristico.

Si legge nella normativa specifica per Pomigliano acclusa al testo del contratto Fiat che «l'assunzione [dei lavoratori] avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, senza periodo di prova, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e con salvaguardia del trattamento economico complessivo e senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configurano trasferimenti di rami d'azienda». In altre parole, ciascun lavoratore passerà alle dipendenze della nuova impresa (Fabbrica Italia Pomigliano) mediante cessione di ciascun contratto individuale che la vecchia impresa effettuerà a favore della nuova impresa, previo consenso individuale di ciascun lavoratore *ex art. 1406 c.c.*

Ai lavoratori viene garantito che non vi sarà alcun periodo di prova, la medesima anzianità nell'inquadramento (ancorché si tratterà di nuovo inquadramento) e il medesimo complessivo trattamento economico.

In primo luogo, l'assenza di un periodo di prova è ultronea dal momento che è naturale (perciò obbligatoria) se si tratta di cessione di contratto. Una cessione contrattuale non estingue il contratto di lavoro ma configura una mera novazione soggettiva; sicché non si può trattare di «nuova assunzione», come invece si legge nel contratto Fiat. Solo in caso di licenziamento (ovvero di risoluzione consensuale) saremmo in presenza di una «nuova assunzione»; la vicenda, invece, si sta svolgendo senza procedere a licenziamenti né ad altro genere di risoluzione contrattuale.

In secondo luogo – ed è la questione principale – è difficile sostenere che il mutamento di titolarità dell'azienda che si compie col passaggio alla *newco* non configuri un trasferimento d'azienda. A tal proposito è singolare la precisazione prevista nel contratto Fiat secondo la quale non si applicherebbe l'art. 2112 c.c. perché non si tratterebbe di «trasferimento di ramo d'azienda»; certamente non è «ramo d'azienda» ma altrettanto certamente è un trasferimento di azienda tutta intera.

Dinanzi a questa clausola grossolanamente contrastante con una norma del codice civile è opportuno interrogarsi sul perché il contratto Fiat abbia voluto evitare di applicare l'art. 2112 c.c., peraltro norma attuativa di Direttiva comunitaria 2001/23/CE. In base a

questa disciplina, in caso di trasferimento d'azienda, l'acquirente (Fabbrica Italia Pomigliano o, domani, la *Joint Venture*) è obbligato a conservare i trattamenti economici e normativi previsti dal contratto collettivo applicato dall'azienda cedente (quindi la vecchia impresa Fiat) e vigente fino alla sua naturale scadenza. Ebbene, il CCNL del 2008 è valido ed efficace almeno fino al 31.12.2011; pertanto, fino a questa data si dovrebbe applicare ai lavoratori tutti i trattamenti economici e normativi (e non solo l'anzianità o la retribuzione) previsti dal CCNL.

Vero è che l'art. 2112, 3° comma, c.c. stabilisce che i contratti collettivi vigenti possono essere sostituiti da quelli applicati dall'acquirente (quindi da Fabbrica Italia Pomigliano) solo se contratti del medesimo livello. La questione, allora, rimanda ad una peculiarità lessicale che attiene alla definizione del contratto Fiat come contratto di «primo livello» quasi in parallelo al CCNL, nel linguaggio delle relazioni industriali considerato contratto di primo livello. Pur nella legittima aspirazione ad esser tale, appare difficile non qualificare il contratto Fiat come contratto aziendale (o meglio di gruppo d'aziende). Pertanto, non sembra esservi sostituibilità fra questo e il CCNL. Così posta, la clausola del contratto Fiat sembra contrastare con l'art. 2112 c.c. nonché con la legge n. 428/90 dal momento che l'azienda cedente non ha esperito la procedura di consultazione obbligatoria preventiva con le rappresentanze sindacali che la legge medesima configura come condotta antisindacale sanzionabile con l'azione *ex art. 28 St. lav.*

#### *7. La rappresentanza sindacale fra art. 19 St. lav. e RSU*

Vale la pena, però, porsi la domanda sul perché Fiat abbia deciso di non applicare l'art. 2112 c.c. Apparentemente la risposta potrebbe essere trovata nella volontà di non essere vincolati ad applicare il CCNL vigente, conseguenza inevitabile nel caso di trasferimento d'azienda, almeno sino alla sua naturale scadenza. La questione ci riporta a quanto detto in precedenza in relazione alla possibilità di derogare ai trattamenti normativi previsti dal CCNL dei metalmeccanici grazie alla clausola d'uscita che oggi è stata inserita nel contratto nazionale. Eppure, ciò non sembra essere sufficiente perché

L'uscita di Fiat non riguarda solo i trattamenti normativi del contratto nazionale ma l'intero sistema confindustriale, ben oltre il sistema delle deroghe. Per quale ragione?

L'uscita dal sistema confindustriale permette non solo (e non tanto) di non applicare il CCNL – anziché derogarvi - quanto di non essere assoggettati al sistema di rappresentanza sindacale previsto dell'Accordo Interconfederale del 1993 sulle RSU. Uscire dal sistema confindustriale significa non consentire più l'elezione delle RSU e tornare – dopo quasi vent'anni – ad applicare il modello di costituzione delle r.s.a. in base all'art. 19 St. lav. secondo il quale questo diritto sarebbe solo delle associazioni sindacali firmatarie di contratto collettivo applicato all'unità produttiva. Il salto di qualità della vicenda contrattuale consumatasi a dicembre 2010 rispetto a quella di Pomigliano sta, dunque, nella volontà di escludere che Fiom-Cgil possa continuare ad avere la propria rappresentanza nelle aziende Fiat.

Naturalmente è una vicenda da leggere nel quadro di una negoziazione sul sistema di relazioni industriali di Fiat che utilizza tutte le azioni di conflitto necessari a definire i rapporti di forza. Questa considerazione dovrebbe mettere a tacere le ansie di chi afferma che le relazioni sindacali devono essere prive di conflittualità e “partecipative”. Ebbene, forse l'obiettivo è la partecipazione ma lo si raggiunge sempre con un conflitto. Tutt'al più, la questione può riguardare i limiti e le tecniche del conflitto ma appare ingenuo negare che il conflitto sia fisiologico alle trasformazioni delle relazioni industriali e che, nel caso in esame, sia proprio Fiat ad operare secondo la logica conflittuale.

La questione, pertanto, è fondamentale per il sistema giuridico e sindacale italiano e deve essere affrontata sui tre piani coinvolti e reciprocamente intrecciati: quello di tecnica-giuridica, quello di politica-legislativa e quello di relazioni-industriali. In questa sede ci si può solo limitare ad evocarli.

In primo luogo è assai probabile che Fiat, per superare la stagione della c.d. conflittualità sindacale aziendale, subirà una stagione - breve ma intensa - di conflittualità giudiziaria. Esistono – come in parte si è cercato di indicare nelle pagine

precedenti - non pochi istituti normativi del contratto Fiat che sono in contrasto con norme di legge e che potrebbero essere impugnate. Peraltro, in molti casi, oggetto di contenzioso giudiziario potrebbe essere proprio il piano prescelto da Fiat per impedire a Fiom-Cgil di costituire la r.s.a. non considerandola firmataria di un contratto collettivo applicato in azienda.

In tal senso, si pensi al caso delle numerose norme contrattuali in cui si utilizza l'ambigua formula «si fa riferimento al CCNL dei Metalmeccanici» per definire un certo trattamento normativo rispetto alle quali ci si deve chiedere se si debba oppure no intendere che in quelle materie si applica il CCNL. Se “fare riferimento” implica un vago riferimento senza vincolo per le parti, allora quelle norme del CCNL non sono da considerare «applicate». Ma se invece il richiamo di quelle norme significa che, per esempio, in materia di malattia si applica il contenuto della norma del CCNL, allora “fare riferimento” significa “applicare”. Nel secondo alinea della *Norma di chiusura* del contratto FIAT, si legge che «le parti concordano... di riconoscersi titolari del potere di disciplinare ogni singolo istituto la cui normativa sia stata definita nel presente contratto collettivo *per relationem* con riferimento agli analoghi istituti del CCNL dei Metalmeccanici». In parole più semplici, onde evitare che il riferimento alle norme del CCNL impedisca di modificarle autonomamente, si ribadisce che sono le parti firmatarie del contratto FIAT di primo livello ad essere legittimate a modificarle.

La questione è giocata sulla valenza sostanziale o formale del richiamo al CCNL. Dalla sua risoluzione deriva la posizione di Fiom: non tanto l'essere firmatario del CCNL, quanto dell'applicabilità oppure no del Contratto nazionale ai fini dell'art. 19 St. lav.

In secondo luogo v'è la questione proprio del sistema legale italiano di selezione dei sindacati legittimati a costituire r.s.a. Si tratta di una questione da affrontare anche sul piano dell'ordinamento costituzionale e che, perciò, è di estrema delicatezza.

Quando l'art. 19 St. lav. è stato modificato in seguito al referendum del 1995 furono ben chiare due considerazioni. In primo luogo si è riconosciuto che la nuova versione post-referendaria della norma di legge facilitava l'inclusione di sindacati rispetto alla

versione precedente in quanto avrebbe consentito ad un numero maggiore di sindacati di potere costituire la r.s.a.: tipico esempio era quello del sindacato solo aziendale che avesse firmato un contratto aziendale. Nella vicenda Fiat, l'art. 19 St. lav. oggettivamente facilita l'esclusione di Fiom-Cgil dal sistema di rappresentanza sindacale aziendale con una sorta di "eterogenesi dei fini" della norma statutaria (L. Mariucci, *Perché il modello proposto dalla Fiat va respinto*, [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it), 29 dicembre 2010).

La questione di costituzionalità di una norma che non consente a sindacati non firmatari di contratto collettivo, ancorché rappresentativi, di costituire r.s.a. è già stata affrontata dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 244/96. La Corte affermò 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». La questione è stabilire se ai fini della rappresentatività la «controparte contrattuale» significhi anche «controparte negoziale» e, quindi, valutare se Fiom-Cgil, nella fattispecie concreta della vicenda Fiat, sia oppure no «controparte negoziale». Il fatto che la sentenza spieghi questo assunto escludendo, perciò, che sindacati poco rappresentativi ma firmatari di contratto siano legittimati a costituire r.s.a., lascia intendere che la firma di un contratto è espressione di una genuina rappresentatività negoziale del sindacato.

Che il cuore selettivo dell'art. 19 St. lav. sia la rappresentatività dell'agente negoziale è dimostrato, peraltro proprio dall'affermazione della Corte costituzionale allorché il criterio della firma di contratto «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». Si tratta di un passaggio di straordinaria lucidità della Corte che dimostra l'apertura cognitiva dell'ordinamento giuridico-costituzionale ai processi sociali e all'ordinamento intersindacale. L'approccio storico-assiologico individua nella firma del contratto collettivo un mezzo per misurare la forza di un sindacato, per misurare la sua rappresentatività, non è un criterio normativo fine a se

stesso. La legittimità dell'esclusione di Fiom-Cgil dalle r.s.a. *ex art. 19 St. lav.*, dunque, potrebbe essere valutato anche alla luce del principio costituzionale della uguaglianza fra sindacati rappresentativi.

Infine il piano d'analisi che investe la politica-legislativa.

Nella stessa sentenza, si legge che «certamente la Corte non ha il potere di ristabilire in termini specifici una pluralità di criteri selettivi, ma non le sarebbe inibita una pronuncia di illegittimità costituzionale che rimetta al legislatore l'individuazione di altri indici alternativi di rappresentatività». In ogni caso, dunque, la questione della legislazione sulla rappresentanza sindacale sollevata dalla vicenda Fiat, potrà essere rimessa (e forse lo sarà ineludibilmente) al sistema politico-legislativo, a dispetto della sua ultra-decennale ed ormai ingiustificata ritrosia.