

## Nota per la Consulta giuridica della CGIL del 17 gennaio 2011

### ***(sulla rappresentanza ed i diritti sindacali in margine alla vicenda di Mirafiori)***

1. Credo possa essere utile, dopo il risultato del referendum sull'accordo di Mirafiori, concentrare l'attenzione sul problema della rappresentanza e dei diritti sindacali, che mi pare tra i più urgenti, sotto due distinti profili, tra loro intrecciati: la situazione che si determina circa l'agibilità dei diritti sindacali soprattutto in relazione alla posizione della Fiom CGIL, in quanto non firmataria dell'accordo, da un lato, e, dall'altro, i problemi generali che un modello di relazioni sindacali come quello prospettato per Mirafiori può porre, in relazione alle proposte sulla rappresentanza. Naturalmente, tutto ciò dal punto di vista giuridico, senza entrare, o entrando il meno possibile, nelle delicate questioni più schiettamente politiche e sindacali che stanno sotto gli interrogativi in diritto.

2. Sul primo punto, ossia sull'agibilità dei diritti sindacali a Mirafiori, tutti sappiamo che cosa prevede l'accordo del 23 dicembre 2010 approvato per via referendaria: per quel che *"riguarda il sistema di partecipazione e i diritti sindacali"* si fa riferimento all'allegato n. 1", il quale prevede in pratica che, per ogni aspetto per cui si assume che l'art. 19 St. lav. lo renda possibile, da quello delle rappresentanze aziendali sino a quello della trattenuta dei contributi, passando per i permessi, l'esigibilità dei diritti è riservata alle *"organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo"*. Con l'aggiunta derivante dalla clausola per cui *"l'adesione al presente accordo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie"*. Stando solo al testo dell'accordo, c'è poco da interpretare: la Fiom-CGIL, che non è tra le *"organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo"*, è esclusa e potrebbe rientrare, per così dire, soltanto con il consenso di tutti gli originari firmatari.

E' questa una situazione inaccettabile - anche intuitivamente ma su questo tornerò tra breve - tanto sul piano costituzionale che legislativo. Debbo però premettere che non mi parrebbe affatto saggio, e lo dico da giurista e da avvocato non dando un giudizio politico o di valore che spetta solo a CGIL e Fiom, il confidare soltanto o principalmente su azioni giudiziarie, che pure possono darsi come si vedrà, per rimuovere questa situazione patentemente lesiva dei diritti sindacali.

Ciò anzitutto perché qualunque azione giudiziaria è ovviamente a rischio e, nel caso nostro, sebbene questo possa apparire persino paradossale, questo rischio è aumentato dal fatto che, nei termini e sullo sfondo in cui oggi si verifica, differenti da quelli di decenni addietro, la situazione che dobbiamo affrontare è del tutto nuova nella sua gravità. E davvero non possiamo sapere come reagirà un giudice, anche il più capace ed indipendente dei giudici, di fronte a quella che è sì una situazione di sopruso ma che vede coinvolto non solo un isolato datore di lavoro riottoso a riconoscere la libertà sindacale, ma anche, oltre ad una Confindustria disponibile ad abdicare alla propria funzione di rappresentanza, una gamma di sindacati firmatari di un accordo, i quali tutti rivendicano, tra l'altro insieme al governo e ad una parte della stessa opposizione politica, una riforma radicale del sistema delle relazioni sindacali, non importa quanto fondata. In un tale contesto, il pericolo è che il giudice si arrenda, o venga a compromessi che potrebbero non piacerci affatto, con un sopruso il quale venga presentato come il male necessario a realizzare una riforma da più parti invocata. E se confidassimo solo, o precipuamente, su quel giudice faremmo comunque un azzardo.

La prima domanda che dobbiamo porci, anche come giuristi, è pertanto se ci sia una strada, ulteriore, diversa e non necessariamente alternativa alla contemporanea o successiva sperimentazione di rimedi giurisdizionali, per ripristinare l'agibilità dei diritti sindacali per la Fiom CGIL a Mirafiori, in condizioni di eguaglianza con le organizzazioni firmatarie dell'accordo del 23 dicembre 2010, agendo sul piano dell'azione sindacale. E quello che mi pare dobbiamo risponderci è che questa strada effettivamente è data e potrebbe essere compatibile anche con la non adesione, e quindi la contestazione, all'accordo del 23 dicembre 2010. Sarebbe sufficiente, in realtà, che si rivendicasse per la Fiom CGIL la possibilità di sottoscrivere un accordo, anche distinto e parallelo a quello del 23 dicembre 2010, solo ed esclusivamente, appunto, agli effetti di rappresentanza e diritti sindacali.

Non sta poi al giurista, ma sta agli organi dirigenti della Fiom CGIL, dire se questa rivendicazione vada accompagnata con l'adesione anche ad altro, o se alla rivendicazione dell'agibilità sindacale ne possano o debbano essere aggiunte altre, tenendo conto che lo stesso allegato 1 all'accordo del 23 dicembre 2010 sui "*diritti sindacali*", primariamente quanto alle rappresentanze aziendali, va a tutto svantaggio dei lavoratori.

Mentre non mi pare possa essere un serio ostacolo alla rivendicazione di un accordo, anche solo volto a restituire l'agibilità dei diritti sindacali e di rappresentanza alla Fiom CGIL, la clausola che, come si è visto, condiziona la sottoscrizione di *"terze parti"* al *"consenso di tutte le parti firmatarie"*. Come si vedrà, questa clausola è nulla, per violazione di norme imperative. Ma, anche a prescindere da questo, sino a che si resti sul terreno della contrattazione collettiva di diritto comune sul quale qui siamo, non mi pare che nessun firmatario possa precludere ad altri firmatari nemmeno per via contrattuale, senza violare l'art. 39, comma 1 Cost. sulla libertà sindacale, di stipulare ulteriori accordi collettivi con *"terze parti"*. Se l'accordo stipulato con *"terze parti"* sindacali da parte datoriale si sovrapponesse al contratto collettivo già stipulato con altri sindacati firmatari, questi potrebbero al più porre un problema di responsabilità della parte datoriale medesima. Ma non si vede come questo potrebbe toccare la validità e gli effetti del contratto collettivo stipulato con le *"terze parti"*. Inoltre, nel caso nostro, il problema di sovrapposizione tra diversi contratti collettivi con diverse parti non potrebbe neanche essere posto, trattandosi di ripristinare per la Fiom CGIL l'esigibilità della libertà sindacale dell'art. 39, comma 1 Cost.

E' chiaro quindi che la rivendicazione di un accordo anche solo indirizzato a ripristinare per la Fiom CGIL l'agibilità sindacale potrebbe essere rivolta anche direttamente e solo alla parte datoriale, indipendentemente da qualunque altrui *"consenso"*, il quale comunque sarebbe gravissimo, per loro, che sindacati come la CISL e la UIL negassero.

Il valutare l'opportunità di questa strada, sul piano politico-sindacale, non spetta, ripetesì, al giurista. Ma egli, anche come avvocato, ha il dovere di avvertire che il perseguirla, attraverso l'azione sindacale, sarebbe un rafforzativo di grande peso di qualunque azione giudiziaria si volesse poi intraprendere, alla bisogna, per restaurare i diritti sindacali e di rappresentanza sindacale a Mirafiori. E' manifesto a chiunque, infatti, come la rivendicazione di un accordo del tipo descritto allontanerebbe il tentativo di accerchiamento della Fiom CGIL, mettendo in mora di fronte all'opinione pubblica e costringendo tanto la parte datoriale che gli altri sindacati e gli stessi partiti politici (di governo e di opposizione) al dover riflettere su di una proposta che potrebbe avere, come solidissima base, quella di assicurare il perdurare di condizioni minime per relazioni sindacali conformi all'art. 39, comma 1 Cost. Cambierebbe pertanto, in maniera sensibile ed in senso favorevole, il contesto e lo sfondo su cui ogni e qualsiasi azione giudiziaria di Fiom CGIL andrebbe a collocarsi.

3. Solo dopo questa doverosa premessa, si può osservare che, peraltro, l'impianto dell'accordo del 23 dicembre 2010 quanto al "*sistema di partecipazione e i diritti sindacali*" di cui "*all'allegato n. 1*" sembra, sotto l'angolazione giuridica e non solo costituzionale, debolissimo.

Senza nulla togliere agli altri già dibattuti nell'imminenza della stipula dell'accordo del 23 dicembre 2010 ("*integrazione*" della contrattazione collettiva nel contratto individuale di lavoro, attacco allo sciopero, ecc.), tra i vari aspetti che si potrebbero intravedere e che sono stati meno discussi mi pare che gli aspetti di maggiore debolezza intrinseci all'impostazione adottata, e che la minano dall'interno, sono essenzialmente due.

Il primo aspetto di grande debolezza è dato dalla premessa giuridica per la quale si è ritenuto di poter applicare l'art. 19 St. lav. nel senso di poter ritenere che associazioni sindacali "*firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva*", ai fini delle rappresentanze aziendali, siano da intendersi solo quelle "*firmatarie del presente accordo*" del 23 dicembre 2010. La premessa per giungere a tale risultato è, come noto, nello sganciamento della cd. "*new company*", costituita appositamente per Mirafiori, dal sistema contrattuale facente capo alla Confindustria e di cui lo stesso gruppo FIAT è partecipe.

Si è pensato, cioè, che, facendo *tabula rasa* per la "*new company*" di tutti gli impegni derivanti da contratti collettivi in precedenza applicati da FIAT per Mirafiori si potesse anche porre fine alle discussioni, che erano cominciate con dall'avvento della "*contrattazione separata*", sul continuare la Fiom CGIL ad essere parte di contratti applicabili all' "*unità produttiva*" ex art. 19 St. lav. Siccome la "*new company*" nascerebbe ed opererebbe al di fuori del sistema Confindustriale, essa sarebbe immacolata ed immune ad ogni pregresso impegno di contrattazione collettiva; con l'effetto, appunto, che il solo accordo vincolante per la "*new company*" sarebbe l'accordo del 23 dicembre 2010, e che solo i sindacati firmatari di questo accordo, in quanto unico contratto "*applicato nell'unità produttiva*", sarebbero legittimati per l'art. 19 St. lav.

Tutto questo ragionamento, in sé alquanto specioso, cade però miseramente non appena si constati che lo sganciamento della "*new company*" da pregressi vincoli ed impegni collettivi, a sua volta, è avvalorato solo dalla previsione dell'accordo del 23 dicembre 2010 (art. 10) per cui l'assunzione di personale "*avverrà con cessione*

*individuale del contratto di lavoro, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e senza applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda". Solo questa previsione, e solo grazie alla singolare quanto gratuita affermazione che "nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda", consentirebbe alla "new company" di affrancarsi dall'art. 2112 c.c., là dove prescrive, tra l'altro, che: "Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello".*

Il guaio, per la "new company", è che l' affermazione dell'accordo del 23 dicembre 2010, per cui "nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda", appare sprovvista di qualunque verosimiglianza, essendo del tutto scontato, anche e proprio per il contenuto dell'accordo del 23 dicembre del 2010 e per i presupposti dichiarati nello stesso, che la "new company" riceverà, da Fiat Group Automobiles s.p.a., complessivamente la conduzione degli impianti preesistenti di Mirafiori e delle relative attività economiche organizzate nell'ambito di un "piano per il rilancio produttivo dello stabilimento", e non solo i lavoratori.

E' appena il caso di ricordare che, anche per la giurisprudenza, la nozione di cessione dell' azienda (o di un suo ramo) di cui all'art. 2112 c.c. ha carattere sostanziale, ravvisandosi nella prosecuzione anche con caratteri innovativi di un'attività economica organizzata (v. Cass. Civ., Sez. I, n. 2717/2009; Cass., Sez. lav., n. 17207/2002). Il che è confermato dalla giurisprudenza comunitaria, rilevante in materia, anche proprio in relazione al fatto che, inderogabilmente, "i diritti e gli obblighi derivanti da un contratto collettivo continuano a vincolare il nuovo proprietario dopo il trasferimento dell'azienda" (v., da ultimo, CGCE, 9 marzo 2006 n. 499).

In questa luce, la "new company" deve essere considerata cessionaria (di ramo di) azienda per lo stabilimento di Mirafiori. E ne discende che è del tutto fantasiosa, e concretamente illegittima, l'idea, che si legge nella "premessa" all'accordo del 23 dicembre 2010, per cui la "new company", non aderente "al sistema confindustriale", potrebbe limitarsi ad applicare "un contratto collettivo specifico di primo livello che includerà quanto convenuto con la presente intesa". In realtà, in quanto cessionaria di

(ramo di) azienda, la *“new company”* è tenuta, per l’art. 2112 c.c., *“ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza”*. E ciò ovviamente anche ai fini della rappresentanza e dei diritti sindacali. Resta quindi sprovvista di fondamento la pretesa che, agli effetti dell’art. 19 St. lav., siano automaticamente da reputare associazioni sindacali *“firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell’unità produttiva”* solo quelle *“firmatarie del presente accordo”* del 23 dicembre 2010. La cessione alla *“new company”*, configurando una cessione di (ramo di) azienda, non può cambiare nulla, nell’immediato, quanto alla contrattazione collettiva vigente, di ogni livello ed ulteriore rispetto all’accordo del 23 dicembre 2010, e dunque quanto anche alla rappresentanza ed ai *“diritti sindacali”*.

4. Un secondo aspetto di grande debolezza dell’impostazione adottata con l’accordo del 23 dicembre 2010 è, poi, nell’affidamento riposto sull’art. 19 St. lav.

E’ stato segnalato dai sostenitori della legittimità dell’accordo del 23 dicembre 2010 che l’attuale formulazione dell’art. 19 St. lav. è stata avallata dalla giurisprudenza costituzionale, la quale l’ha ritenuta non illegittima.

Il che è perfettamente vero ma va visto nell’esatta prospettiva.

La Corte, nelle pronunce in cui ha dichiarato infondate le censure di costituzionalità dell’art. 19 St. lav., lo ha fatto, anche sull’onda non dimentichiamolo delle risultanze di un referendum popolare ormai lontano nel tempo da cui è dipesa l’attuale formulazione della disposizione, con argomenti per la verità tutt’altro che persuasivi e, comunque, con la riserva di una verifica, nel quadro della situazione storico-giuridica, dell’attendibilità del *“criterio selettivo stabilito (...) esclusivamente per l’individuazione dei sindacati le cui rappresentanze nelle unità produttive sono destinatarie dei diritti e delle tutele previsti nel titolo III della legge n. 300 del 1970”*. Nella sent. n. 244 del 1996, questa riserva è stata addirittura esplicitata dalla Corte, che non solo ha insistito sulla *“partecipazione attiva al processo di formazione del contratto”* per respingere l’obiezione, derivante dalla sua stessa sent. n. 30 del 1990, per cui è *“non consona alla garanzia costituzionale dell’autonomia sindacale l’ipotesi di “espansione, attraverso lo strumento negoziale, del potere di accredito della controparte imprenditoriale”* (sono parole dei Giudici costituzionali), ma ha detto anche che: *“l’aver tenuto fermo, come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva, il criterio della*

*lettera b), 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” (sottolineatura nostra).*

In linea “storico-sociologica” e di “razionalità pratica, appunto, la situazione di allora, in cui non foss'altro non era diffusa la “contrattazione separata” ad ogni livello e vi era una assai più robusta propensione dei sindacati all’ “unità”, era una situazione del tutto diversa da quella odierna. E già questo è sufficiente a mutare il criterio del giudizio sull’eguaglianza nell’accesso alle garanzie della libertà sindacale dell’art. 39, comma 1 Cost.

La Fiom CGIL mi pare abbia le carte in regola per dimostrare, non si badi (solo) sul piano nazionale ma nello specifico contesto di Mirafiori, non solo per numero di iscritti ma per iniziative collettive e “partecipazione attiva al processo di formazione del contratto”, oltre che per il seguito tra i lavoratori, attestato da precedenti elezioni delle r.s.u. e dal risultato stesso del referendum sull’accordo del 23 dicembre 2010 ed alla bisogna da provare anche con un’apposita raccolta di firme tra gli stessi lavoratori per il rientro del sindacato in azienda, un forte radicamento, che quantomeno non è inferiore a quello di altre sigle sindacali “firmatarie”. E su questo presupposto mi pare difficile che chi escluda la Fiom CGIL dalle rappresentanze e dai “diritti sindacali” in azienda possa dormire sonni tranquilli: poiché la violazione dell’eguaglianza (art. 3 Cost.) nell’accesso a ciò che serve alla libertà sindacale del comma 1 dell’art. 39 Cost., poco importa persino se solo a titolo “di sostegno” alla libertà sindacale medesima, sarebbe conclamata; e conclamata sarebbe, come in effetti è, la nullità, per violazione di norme imperative, dell’esclusione della Fiom CGIL pattuita dal datore di lavoro con altri sindacati attraverso l’accordo del 23 dicembre 2010.

Sotto questo profilo, è anzi da aggiungere che le clausole in tale senso contenute nell’accordo del 23 dicembre 2010, il quale financo si spinge a qualificare l’allegato 1 sui “diritti” sindacali come inestensibile a “terze parti” senza l’unanimità dei “firmatari”, possono addirittura ritorcersi contro chi le ha sottoscritte, come prova provata di un intento discriminatorio nei confronti della Fiom CGIL. Giacché delle due l’una: o il “criterio selettivo” desumibile dall’art. 19 St. lav. era autosufficiente, come criterio squisitamente di legge, ad escludere Fiom CGIL, ed allora, però, nell’accordo del 23

dicembre 2010 non c'era da scrivere niente al riguardo; oppure quel criterio di cui all'art. 19 St. lav. non bastava a giustificare l'esclusione della Fiom CGIL, ed allora la pattuizione dell'accordo del 23 dicembre 2010 volta in tal senso è nulla per violazione di norme imperative di legge oltre che degli artt. 3 e 39, comma 1 Cost; e chi ha sottoscritto, in veste di sindacato dei lavoratori, un tale accordo per escludere dai "diritti" e dalla rappresentanza un altro sindacato egualmente se non più radicato in azienda dovrebbe solo arrossire di vergogna.

Nell'ord. n. 345 del 1996, la Corte costituzionale, sempre a proposito dell'art. 19 St. lav. e sebbene non del tutto congruamente rispetto al decidere, ha tra l'altro ipotizzato 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 vietato dall'art. 16 dello statuto"*. Ciò che accadrebbe, qualora la Fiom CGIL fosse esclusa da "diritti" e rappresentanza a Mirafiori per il solo fatto di non essere "firmataria" dell'accordo del 23 dicembre 2010, è che essa verrebbe sanzionata, grazie all'assenso di altri sindacati che si sono comportati altrimenti, per l'essersi invece comportata da sindacato serio, *"rispettoso del precetto costituzionale di democraticità interna"* e non disposto a tramutarsi, *"al limite", in "un sindacato di comodo"*.

Ce n'è d'avanzo, mi sembra, per concludere che il garantire l'accesso di Fiom CGIL alla rappresentanza ed ai "diritti" a Mirafiori sia un atto giuridicamente dovuto, il quale, se anche ottenuto per via di accordo - come per i motivi già detti pare auspicabile e comunque necessario cercare di ottenerlo prima di qualunque iniziativa giudiziaria - non sarebbe mai una graziosa concessione dell'impresa bensì e solo il ripristino dell'ordine giuridico-costituzionale violato.

**5.** Quanto è avvenuto a Mirafiori sollecita, infine, la riflessione su problemi più generali della rappresentanza e dei diritti sindacali, collegati alla proposta che la CGIL ha lanciato con il documento del Direttivo confederale del 15 gennaio 2011. In particolare, il modello di relazioni sindacali che esce dall'accordo del 23 dicembre 2010, mi pare ci possa invitare a discutere più e meglio di taluni luoghi comuni che in genere ricorrono

nelle proposte avanzate per la disciplina della rappresentanza sindacale, ivi comprese quelle che, in nome di una giusta esigenza di unitarietà della disciplina del lavoro, caldeggiavano per il lavoro privato principi e regole ispirate a quelle legislativamente stabilite per il lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Poiché il campo è vasto, indico solo, schematicamente, due questioni,

**a)** E' un luogo comune che il referendum, coinvolgendo direttamente i lavoratori, rappresenti il massimo di democrazia, anche in relazione alla contrattazione collettiva. Il che, anche alla luce degli eventi di Mirafiori, si presta a precisazioni.

Anzitutto, va precisato che il referendum non è proprio il massimo di democrazia quando il voto dei lavoratori, oltre che dal testo su cui sono chiamati a votare, è influenzabile, o influenzato, da ulteriori interrogativi posti unilateralmente, in rapporto all'esito della deliberazione referendaria su accordi e contratti, dalla controparte datoriale. Nel caso di Mirafiori, si è trattato, come risaputo, del cd. "*piano di investimenti*", ancora non perfettamente conosciuto neanche per l'ammontare degli stessi, agitando il quale FIAT ha tramutato il referendum sull'accordo del 23 dicembre 2010, in un brutale: "*o così, o si chiude*". In un caso come questo, è evidente che l'oggetto stesso del referendum viene falsato, come giustamente si è constatato, perché, a tacer d'altro, ad influenzare il voto è un fattore (nel caso nostro appunto l'*"investimento"*) che non dipende dalla scelta referendaria dei lavoratori bensì è rimesso comunque alla determinazione unilaterale della controparte datoriale. La libertà di voto dei lavoratori, e quindi la democraticità del referendum, è inequivocabilmente forzata.

Ma su questo c'è da intendersi bene. Si può anche reclamare contro un intervento sul referendum tra i lavoratori come quello effettuato dalla controparte datoriale a Mirafiori. Ma non si può non mettere in conto che un tale intervento, o altri simili perché quel che accaduto a Mirafiori non è certo accaduto per la prima volta, è del tutto fisiologico e normale che avvenga, nella logica dell'approvazione di un contratto nella quale, nella specie, la deliberazione referendaria era calata. Se si stipula un contratto, ed una delle parti deve decidere se accettare o non accettare una proposta all'altra parte ben accetta, è del tutto fisiologico e normale che chi reputa di poter strappare dal contratto medesimo un maggior vantaggio cerchi di indurre l'altra parte ad aderirvi, non necessariamente con la frode ma promettendo benefici ulteriori, rispetto a quelli contrattualmente prestabiliti, che si sappia potersi poi non verificare. Chi ragiona diversamente dimentica che il contratto collettivo è proprio solo un contratto, con cui si

realizza uno scambio tra parti contrapposte, e non è, invece, né una deliberazione di una parte sola né una deliberazione corporativa in cui l'originaria contrapposizione di parti possa essere azzerata.

Ai difetti di democraticità riscontrati a Mirafiori, sul piano della libertà di voto, è pertanto difficile immaginare un rimedio diverso che non sia quello di moderare, o escludere, il referendum tra i lavoratori per l'approvazione dell'adesione al contratto in quanto tale, che è il momento più delicato quanto alle interferenze della controparte, riservando l'utilizzo della procedura referendaria a momenti anteriori o posteriori a questo, quali la formazione e gestione delle piattaforme contrattuali oppure l'abrogazione di norme contrattuali ormai vigenti e rivelatesi inidonee in fase applicativa.

Tanto più che, ed inoltre, va precisato come per la democraticità del referendum, alla stregua della libertà dei votanti, occorra che questi non siano investiti della deliberazione su di un testo contrattuale complesso, contenente una pluralità di norme diverse o addirittura disparate, ma, come dice la Corte costituzionale per i referendum sulle leggi, si voti distintamente e solo su singoli quesiti "*chiari*" ed "*omogenei*", come tali debitamente circoscritti, oltre che effettivamente rimettibili al voto; giacché se si vota contemporaneamente, potendo dare solo un "*sì*" od un "*no*" in blocco, su quesiti diversi, passibili di risposte differenziate, e taluni dei quali magari su cose sottratte alla disponibilità dei votanti, è palese che non c'è attendibilità democratica della consultazione e la libertà di voto è compressa; poiché ciascuno, per dire "*sì*" o "*no*" ad una cosa sola è costretto a dire "*sì*" o "*no*" a tutte insieme, comprese quelle su cui non dovrebbe votare.

Il referendum di Mirafiori ha difettato anche su questo versante di democraticità perché, anche a voler essere grossolani, si è votato, in disparte l' "*investimento*" su cui il datore di lavoro non si è affatto vincolato all'esito del voto, su almeno tre cose: - l'accettazione di norme, tra loro esse stesse diverse, di riorganizzazione di modi e tempi della produzione; - l'accettazione di poteri sanzionatori in grado di coinvolgere garanzie fondamentali come il diritto di sciopero; - le norme sulla rappresentanza ed i diritti sindacali. Ed è con comprensibile orgoglio che la Fiom CGIL ha accolto l'esito referendario che pure ha consegnato, però di misura, la vittoria al "*sì*": perché, nel caso nostro, per dire "*no*" alla lesione di diritti, oltretutto almeno in parte sottratti alla disponibilità della contrattazione, i lavoratori dovevano dire "*no*" in blocco alle norme

sulla riorganizzazione di modi e tempi della produzione, per le quali erano sotto l'aperta minaccia della chiusura dello stabilimento, che avrebbe fatto loro perdere il lavoro.

Evitando il referendum per approvare o dare efficacia a contratti, limitandone l'utilizzo all'elaborazione delle piattaforme o all'abrogazione di singole norme contrattuali in vigore, si potrebbero immaginare meccanismi di garanzia per limitare questo possibile difetto di democraticità delle procedure referendarie, assicurandosi che esse si svolgano, partitamente, su quesiti "*chiari*", "*omogenei*" e sottoponibili agli elettori.

**b)** E' un altro luogo comune che, per verificare l'adesione dei lavoratori e dei loro sindacati ad un contratto collettivo, a somiglianza di quel che avviene nell'ambito della democrazia politica, basti la maggioranza del 51 per cento, purché univocamente accertata, o attraverso appunto il referendum o attraverso l'adesione al contratto stesso di sindacati che sia certificato, con le debite forme, rappresentino i lavoratori per quella medesima percentuale del 51. Marchionne a Mirafiori ha cantato vittoria appunto perché i "s" hanno superato quel 51 per cento.

Del referendum e della sua attendibilità si è parlato. Ma anche se sottoscritta da sindacati di cui fosse davvero, ed in ipotesi in maniera del tutto genuina e corretta, accertata la rappresentatività, l'approvazione del contratto collettivo con il 51 per cento non dà sufficienti garanzie per i lavoratori.

Il convincimento che per l'approvazione del contratto collettivo basti il 51 per cento dei lavoratori è per lo più tratto, anche da studiosi autorevoli come P. Ichino, dall'esempio offerto dalla legislazione sul lavoro pubblico, in cui si affaccia siffatto principio. Ma il lavoro pubblico è un mondo particolare, non solo per la storia ma anche per i principi giuridici che lo connotano, essendovi la contrattazione collettiva penetrata sulla premessa, essa stessa tutt'altro che facilmente affermatasi, che l'art. 97 Cost. consentisse, e non imponesse, una regolazione consensuale della materia, all'occorrenza comunque superabile, come talora è stata superata, da decisioni unilaterali del datore di lavoro, giustificate da legittime esigenze organizzative di stampo pubblicistico. E ciò ha comportato, benché non fosse e non sia questa un'opzione a rigore obbligata, che per il lavoro pubblico si sia finiti per congegnare per legge una rappresentanza unitaria (l'ARAN) della parte datoriale, almeno sino ad un certo punto collocata in posizione di indipendenza dalle singole amministrazioni ed avente il dovere di contrattare.

Nel lavoro privato, non c'è niente di tutto questo. Non solo perché nel lavoro privato c'è, e ci deve essere, la libertà sindacale piena dei lavoratori (art. 39, comma 1 Cost.), bensì ed anche perché c'è, corrispettivamente, la libertà di ciascun datore di contrattare o non contrattare collettivamente nonché, e soprattutto, di organizzarsi o non organizzarsi congiuntamente ad altri datori di lavoro per contrattare.

Uno dei motivi per cui si ritiene importante, ed anzi insostituibile, il ruolo della contrattazione collettiva nazionale, come strumento di lotta e di azione sindacale, è proprio questo: essa non solo può assicurare trattamenti uniformi, e quindi eguaglianza, ai lavoratori, ma può giungere a questo in quanto obbliga i datori di lavoro a contrarre in unione tra loro, dando modo ai lavoratori di organizzarsi massicciamente in sindacati e di avere, pertanto, maggior forza innanzi all'unico interlocutore costituito da datori tra loro associati. E, andando ancor più a fondo, la contrattazione collettiva in sé di qualunque livello, e dunque l'organizzarsi collettivamente (anche) dei datori di lavoro, non corrisponde, in quanto tale e come strumento, ad un interesse dell'imprenditore, il quale essendo nel rapporto di lavoro individuale il "*contraente forte*" ha tutto l'interesse a gestire fin dove può quel rapporto individualmente, ma corrisponde, primariamente, ad un interesse dei lavoratori, i quali uniti divengono più forti, anche solo per aver maggiore facilità nel resistere al prezzo delle lotte. Ed è scontato che, fin dove può e riesce di fatto, l'imprenditore si sottragga alla contrattazione collettiva, o cerchi di avere di fronte nella stessa un minor numero di lavoratori tra loro possibilmente divisi, facendo leva sulla propria libertà individuale d'impresa (art. 41, comma 1 Cost.).

Nel lavoro privato non c'è, e fin quando sarà garantita la libertà d'impresa non ci potranno essere, antidoti alla ordinaria propensione dell'imprenditore a porsi da solo, di fronte ai "suoi" lavoratori, e fin dove riesce a tenerli divisi tra loro, per conservarli nella condizione individuale di "*contraenti deboli*". Anche su questo la vicenda di Mirafiori è esemplare. Giacché, se si può contestare alla "*new company*" di essere il frutto di una cessione di (ramo di) azienda, per avere la garanzia dell'osservanza dei contratti collettivi in essere presso il cedente ex art. 2112 c.c., non possiamo spingerci più in là, contestando in assoluto il diritto di erigere una nuova impresa, che faccia nuovi contratti. E la circostanza che la tendenza di FIAT a fare da sola sia stata assecondata dalla Confindustria, organizzazione datoriale alla quale il gruppo FIAT appartiene e che è giunta sino ad assisterla per la stipula dell'accordo "*separato*" del 23 dicembre 2010, non deve stupirci più di tanto. Lasciando andare i propri membri, quando riescono a

fare da soli, la Confindustria li tutela maggiormente: Emma Marcegaglia lo ha detto espressamente, quando ha detto che anche Mirafiori rientrerà nel “*sistema confindustriale*” allorché potrà esserci un “*contratto dell’auto*”, con cui si immagina di poter fornire a FIAT vantaggi paragonabili a quelli strappati con l’accordo del 23 dicembre 2010.

Peraltro, guardando la vicenda dalla parte dei lavoratori, le cose stanno in maniera diametralmente opposta; e questa di Marcegaglia è più una minaccia che una promessa; poiché quello che si promette ai lavoratori è un contratto collettivo “*dell’auto*” a dimensione più ampia e, tuttavia, modellato sull’accordo del 23 dicembre 2010, pattuito per un solo stabilimento e dividendo i maggiori sindacati dei lavoratori.

In altre parole, a differenza ed anzi al contrario che per i datori di lavoro, per i lavoratori ed i loro sindacati l’essere divisi comporta indebolimento; e quindi l’ “*unità di azione*”, coniugata al pluralismo, è per il lavoratori un valore in sé, sul terreno immediato della forza contrattuale.

Sicché, il darsi come regola per l’adesione ai contratti collettivi la maggioranza risicata del 51 per cento, o ancora peggio farsi dare una tale regola dal legislatore, significa, per i lavoratori ed i loro sindacati, automaticamente indebolirsi, innanzi una parte datoriale che può, per l’essere in partenza “*contraente forte*”, comportarsi ed organizzarsi come meglio crede. I sindacati dei lavoratori dovrebbero esigere, tra di loro e tra i lavoratori, un vincolo di unità maggiore del 51 per cento per contrarre o – il che è lo stesso – prevedere l’impossibilità di sottoscrizione di accordi in presenza di un’opposizione rilevante; non per rendere più difficile la decisione ma per essere più sicuri che essa si avvalga di tutte le forze che possono essere messe in campo. Non si tratta di garantire veti a chi si oppone, ma di assicurare a chi accetta il patto con la controparte datoriale di aver raccolto e poter spendere il massimo di forza effettivamente spendibile, a difesa dei lavoratori. Bisogna insomma avere consapevolezza che l’assenza o la pochezza di una garanzia di compattezza collettiva dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali, che non vada oltre la maggioranza minima del 51 per cento, forse produrrebbe decisioni più rapide e pronte sui contratti ma, di sicuro, le esporrebbe maggiormente a piegarsi di fronte al potere di veto di cui, se vuole e sa gestirlo anche in solitudine, dispone la controparte datoriale.

Valga in merito, più delle mie, la seguente osservazione, fatta contro il principio dell’organizzazione corporativa: “*ci si potrebbe chiedere se la maggiore facilità di*

*accordo tra datori di lavoro e lavoratori, che si vanta con tanta insistenza, non vada in pratica spiegata principalmente con il fatto che i più deboli economicamente rinunciano qui ad ogni appoggio da parte dei membri della loro classe appartenenti ad altri gruppi*". A chiedersi questo non era, per inciso, un pericoloso professore socialisteggiante e sindacalizzato, ma era H. Kelsen, insigne costituzionalista di simpatie liberali, il quale, lasciata la Germania nazista, insegnò per il resto della vita negli Stati Uniti d'America.

\* \* \*

Queste questioni sulla rappresentanza sindacale non sono ovviamente le sole, anche tra quelle che gli eventi di Mirafiori suscitano. Ma ci danno un suggerimento che, nel discutere anche di altro, non dobbiamo scordare, e cioè che la rappresentanza e la democrazia sindacale hanno struttura e caratteri propri, su cui ben meditare prima di attingere, *sic et simpliciter*, ad istituti, regole e principi forgiati per la democrazia politica.

Vittorio Angiolini