

Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011

Piergiovanni Alleva (*Università di Ancona*)

§1) La rappresentatività come nuovo requisito di legittimazione negoziale. Opposte prospettive di una svolta storica.

Cercheremo nelle righe e pagine che seguono di fornire alcuni spunti di riflessione per una lettura dell'accordo interconfederale, e delle prospettive positive e negative che si aprono. E di farlo, per quanto possibile, "*sine ira et studio*", senza nascondere, tuttavia di aver partecipato in questi ultimi mesi con piena convinzione ed entusiasmo alla lotta condotta dalla FIOM, in tutte le sedi, comprese quella giudiziaria, in difesa della democrazia sindacale della contrattazione nazionale, della libertà negoziale contro pressioni e minacce.

Bisogna dire, intanto, che, in ogni caso, la circostanza che CONFINDUSTRIA, CISL e UIL siano pervenute all'idea di adottare una regolamentazione intesa a garantire l'applicazione generale dei contratti collettivi e specificamente di quelli aziendali, dimostra che la lotta della FIOM ha già raggiunto un risultato positivo: dimostrare alle controparti e a tutti che la loro strategia o "linea" della "contrattazione separata" in regime di "diritto sindacale di fatto", è fallimentare e produce per chi la pratica più danni che vantaggi. La linea strategica di cui si parla è quella che assume la libertà di concludere - tra associazioni datoriali o singoli datori e sindacati "collaborativi" - contratti collettivi senza necessità, per quegli stessi sindacati di essere legittimati da requisiti di rappresentatività, in quanto si tratta di contratti apparentemente applicabili solo agli iscritti dei sindacati stipulanti, salvo poi però pretenderne e imporne un'applicazione generale *de facto*.

All'improvviso, dunque i protagonisti della stagione degli accordi separati hanno deciso di volere contratti, soprattutto aziendali, giuridicamente validi e impegnativi per tutti i lavoratori, a partire, però, da presupposti giuridici ovviamente diversi e, imperniati sul presupposto centrale della rilevanza della rappresentatività sindacale ai fini della stipula e dell'efficacia dei contratti collettivi.

È l'esatto contrario di quanto avevano fino ad ora sostenuto non solo quei soggetti, ma anche i tanti giuristi che davano copertura scientifica alle loro posizioni: si tratta dunque di una novità davvero importante, sia dal punto di vista teorico che pratico e tuttavia bisogna subito avvertire, che non necessariamente si traduce in un risultato positivo perché l'assunzione del presupposto legittimante della rappresentatività può poi aprire la strada a due percorsi alternativi. O in direzione di una democrazia effettiva, per cui la rappresentatività degli attori negoziali costituisce il primo pilastro di una costruzione democratica la quale ha come secondo pilastro la genuinità della rappresentanza, e dunque la ratifica da parte degli interessati dell'impiego del mandato rappresentativo, o, invece, in direzione di un accentuato autoritarismo per cui la sussistenza di una condizione di rappresentatività maggioritaria dei soggetti firmatari - ancorché magari "risicata" e rilevata in tempi diversi e distanti dall'occasione negoziale - si traduce in una sorta di manganello calato sui sindacati di minoranza e soprattutto sulla possibilità e volontà dei lavoratori destinatari dell'accordo, azzittiti, per così dire, ed imbavagliati dalla stessa rilevazione formale di quella rappresentatività maggioritaria.

Dunque, legare rappresentatività e contrattazione costituisce comunque un grosso passo avanti rispetto all'ipocrita sistemazione teorica, fino ad ora imperante, per cui la rappresentatività non era necessaria per la contrattazione, la quale poteva pertanto essere disinvoltamente "separata e di minoranza". Occorre, però ammonire che quest'ultima, come l'esperienza ha dimostrato almeno, lasciava ancora le mani libere ai sindacati e ai

lavoratori esclusi, laddove il criterio della rappresentatività maggioritaria, gestito autoritariamente, potrebbe dar luogo a situazioni francamente insopportabili di assoggettamento e di repressioni.

§2) Rappresentatività e contratto nazionale: un percorso solo abbozzato e pieno di incognite.

Vediamo allora, iniziando la disamina dei punti in cui si compone l'intesa CISL, CGIL, UIL - CONFINDUSTRIA (cui si aggiunge l'importante allegato di intesa tra i soli sindacati), che la ricordata novità è espressa con grande chiarezza al punto 1) dell'accordo, a nostro avviso il più positivo dell'intero testo.

Vi si dice infatti - e questa è la svolta del nostro diritto sindacale nel lavoro privato - che " **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 cui si applica il CCNL."

Quanto al calcolo del dato di rappresentatività si tratta di coefficienti già conosciuti nel settore del pubblico impiego riguardanti uno a) la consistenza associativa certificata dall'INPS e b) la percentuale di consenso nelle elezioni periodiche delle RSU. E anche qui occorre sottolineare un fatto positivo: "in nuce" ciò può comportare un rilancio della campagna di elezioni di RSU fino a dar luogo, anche per esigenze di efficienza a vere e proprie "settimane elettorali", le quali avrebbero un'importanza politica eccezionale.

Viene poi ribadita al punto 2) la funzione del CCNL, quella cioè di "garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale". Si tratta di un richiamo o sottolineatura non inutile visto ciò che si è sentito in questi mesi ed anni, circa il presunto o perfino auspicabile superamento del contratto nazionale.

Meraviglia però, almeno a prima vista, che manchi, poi, nel testo dell'accordo la vera e propria regolamentazione della procedura di conclusione e dell'efficacia del CCNL basato sulla rappresentatività degli attori negoziali: in altri termini l'accordo dice che per sedersi al tavolo del negoziato occorre la rappresentatività minima del 5%, calcolata come sopra, ma non dice nulla su quello che accade poi. Non dice, in particolare, la cosa più importante e cioè quale sia la percentuale di rappresentatività che i sindacati che stipulano il contratto devono possedere complessivamente perché esso sia valido. Si sa che, in proposito, sono state presentate proposte diverse oltre alla tradizionale maggioranza assoluta del 50,1%: secondo alcuni sarebbe necessaria, perché più affidabile a tanti fini, una maggioranza qualificata (60%, 70%, o anche più), secondo altri, potrebbe essere sufficiente e preferibile, una percentuale anche di un poco inferiore al 50% (se poi vi è la ratifica referendaria di tutti i lavoratori).

Il testo dell'accordo interconfederale non dice nulla neanche sulla scottante questione del referendum confermativo del contratto nazionale.

Queste omissioni si spiegano però – fino ad un certo punto - con la circostanza che all'accordo interconfederale è allegata un'intesa in più punti tra CGIL, CISL e UIL, e che quest'intesa prevede che ogni categoria debba definire specifici regolamenti "sia per il percorso della costruzione delle piattaforme sia che per l'approvazione delle ipotesi di accordo" nonché "momenti di verifica per l'approvazione degli accordi". In altre parole una volta stabilito il principio del requisito di rappresentatività ed il suo grado minimo, nonché i criteri di calcolo, il resto della regolamentazione nei due punti essenziali della percentuale necessaria per la conclusione negoziale e della verifica da parte dei lavoratori interessati, è interamente rinviato alla contrattazione di categoria, perché ovviamente l'intesa tra i sindacati dovrà poi essere condivisa dall'altro soggetto negoziale e cioè dalla parte datoriale.

Non è detto che un rinvio così massiccio debba necessariamente essere un fatto negativo: certamente questo significa che, in concreto, il nuovo diritto sindacale è in larga parte ancora da scrivere, per cui con riguardo alla contrattazione nazionale è stato compiuto solo un primo importante passo ma verso destinazioni, buone o cattive, ancora tutte da scoprire. Possiamo solo augurarci che esse siano buone, e cioè che l'iniziativa politica del sindacato riesca ad esempio a fare entrare nelle regolamentazioni di categoria, i referendum confermativi collegati, secondo formule diverse, alle percentuali di rappresentatività degli attori negoziali necessarie per la validità della stipula.

In questo senso una critica distruttiva e aprioristica non sembra meritata, perché ad esempio la FIOM potrebbe da subito cominciare a spiegare come intende siano conformate, su quei punti essenziali, le procedure di approvazione del prossimo CCNL.

Vi è però un profilo sotto il quale, a nostro avviso, il giudizio su questa prima parte dell'accordo riguardante il CCNL resta molto negativo e potrebbe fondare un'accusa di ingenuità o poca avvedutezza da parte della sottoscrivente CGIL: il fatto è, semplicemente, che tutta la regolamentazione, sia quella iniziale già presente nell'accordo interconfederale, sia quella futura da scrivere negli accordi di categoria, è concepita come regolamentazione di natura esclusivamente contrattuale. È un vecchio problema, ma questa volta si pone veramente in maniera totalizzante.

Niente e nessuno garantisce che l'unità sindacale ora recuperata duri all'infinito o anche nel medio periodo. Con un minimo di malizia diremo che l'unità sindacale si ricompone, più o meno, quando vi è sentore di ritorno del centrosinistra, per lasciar posto a spaccatura profondissime quando il pendolo politico tocca nuovamente il polo del centrodestra.

Con l'Accordo interconfederale del 28 giugno si comincia, insomma, a costruire un nuovo sistema di diritto sindacale ma con il rischio di costruirlo sulla sabbia, cioè su contratti collettivi interconfederali o categoriali, comunque disdegnabili, con automatica possibilità di ritorno, in tal caso, al vecchio sistema, il quale invece, riposa sulla piattaforma rocciosa del codice civile.

Inoltre, il vizio di tutte le fonti contrattuali che vogliono istituire sistemi a valenza universale è appunto sempre quello di non tener presente che per quanto larga possa essere la rappresentatività dei partecipanti all'accordo essi non possono includervi efficacemente soggetti terzi.

Detto in parole semplici, un sindacato non confederale potrebbe comunque farsi il suo contratto collettivo secondo il vecchio sistema e dunque a prescindere da qualsiasi regola di rappresentatività. Non vorremmo addirittura che da questa intesa venisse una indiretta incentivazione al riapparire di sindacati e contratti "pirata".

Infine la democrazia del lavoro è una cosa troppo importante perché non sia iscritta nelle fonti primarie di diritto obiettivo di uno Stato e dunque per tutti questi motivi occorre da parte della CGIL, della FIOM e di tutte le forze democratiche, chiedere che il nuovo sistema di contrattazione collettiva basato sulla rappresentatività e noi diciamo anche sulla verifica democratica dei risultati negoziali, sia sancito con legge, magari di ricezione di una più completa e dettagliata intesa.

§3) L'efficacia generale del contratto aziendale ed il suo dubbio fondamento politico-giuridico. Autoritarismo rappresentativo versus rappresentatività democratica.

Dal punto 3) in poi, l'accordo interconfederale si occupa dei contratti aziendali, ossia della materia più scottante che è quella che ha messo in crisi, alla fine, il vecchio sistema, anche per dissidi creati, all'interno della parte datoriale, dalle intemperanze della FIAT.

Se dunque si inizia la disamina dal punto di vista del ruolo del contratto aziendale, è un dato innegabile che da parte datoriale e in specifico in CONFINDUSTRIA, vengano tessute periodicamente, o addirittura con continuità, le lodi del contratto aziendale tendenzialmente e auspicabilmente sostitutivo di quello nazionale per i soliti motivi, ripetuti all'infinito: effettiva vicinanza agli interessi di datori e lavoratori, capacità di investire concreti problemi organizzativi e produttivi, coesione tra i produttori, ect.

Ma in realtà non vi è stato accordo o documento sottoscritto dalla CONFINDUSTRIA in tema di sistema contrattuale in cui non sia prevalso, viceversa, un criterio di forte accentramento della contrattazione.

È così anche questa volta perché il punto 3) dell'accordo nel regolare il riparto delle rispettive competenze tra contrattazione nazionale e contrattazione aziendale, adotta ancora pienamente il criterio accentratore, quello cioè per cui "la competenza sulla competenza" appartiene al contratto nazionale il quale delega su specifiche materie (dette in gergo sindacale "demandi") la contrattazione aziendale. Questa, pertanto, ha una competenza limitata e alternativa nel senso che una certa materia o si negozia a livello aziendale o a livello nazionale secondo quanto prevede la contrattazione nazionale, la quale, a onor del vero sui "demandi" si è sempre dimostrata molto avara.

Il criterio di decentramento invece sarebbe quello per cui la contrattazione nazionale regola ogni aspetto del rapporto, ma non impedisce alla contrattazione aziendale di tornarvi sopra con negoziazioni aggiuntive, salva solo una riserva di contrattazione esclusiva su alcune materia, in favore del livello nazionale.

La soluzione adottata dall'accordo interconfederale al punto 3) è appunto la prima – quella dei "demandi" - ma con una novità importante nella quale filtra tutta l'acuta conflittualità di questi ultimi periodi che è contenuta al punto 7) dell'accordo, il quale affronta la materia dei cosiddetti "*Contratti aziendali in deroga ai contratti nazionali*". L'accordo ammette, nel modo che subito diremo, questa funzione degli accordi aziendali i quali, pertanto non hanno soltanto una competenza "alternativa-delegata" ma, accanto ad essa, anche una competenza "concorrente-derogatoria" e tuttavia sui soli punti o materie che la stessa contrattazione nazionale consente, fissando anche le relative procedure.

Si potrebbe pensare, con un po' di ironia, che almeno all'apparenza il guinzaglio è stato allungato ma che il cane è ancora alla catena e tuttavia sarebbe davvero imprudente sottovalutare la possibile capacità dirompente della competenza così riconosciuta alla contrattazione aziendale: nulla impedisce che le materie di possibile deroga, quando verranno regolate, siano invece molte e le procedure di garanzia del tutto evanescenti (ad esempio riducendosi ad un silenzio-assenso del livello nazionale rispetto all'accordo aziendale derogatorio).

Proprio per questo risultano della massima importanza i punti 4), 5), 6) dell'intesa che innovano profondamente la disciplina dei contratti aziendali, all'insegna, anche qui, del nuovo principio di rappresentatività e tuttavia rendendo quanto mai esplicito il bivio tra versione autoritaria e versione democratica che subito consegue alla sua adozione.

Conviene allora occuparsi in primo luogo della struttura delle disposizioni che esplicitamente, e per la prima volta, collegano il criterio di rappresentatività maggioritaria all'efficacia generale del contratto aziendale per tutti i dipendenti dell'impresa: il nucleo normativo essenziale è infatti che il contratto aziendale vincola tutti i dipendenti se la maggioranza dei membri della RSU l'hanno sottoscritto (punto 4) ovvero, dove non esistano RSU ma RSA, se lo abbiano sottoscritto le RSA che associno la maggioranza dei lavoratori sindacalizzati dell'impresa, salvo però in tal caso, la possibile conferma, a richiesta di una organizzazione sindacale o del 30% dei lavoratori, di un referendum confermativo.

Ci sembra importante ricordare, in proposito, che l'efficacia generale del contratto aziendale è stata spesso, e con diverse giustificazioni, affermata o ipotizzata in dottrina e in giurisprudenza, o sotto il profilo della indivisibilità della materia aziendale trattata (esempio: la mensa c'è o per tutti o per nessuno) o del carattere cosiddetto gestionale dell'accordo (quando esso si limita a condizionare un potere datoriale, come ad esempio quello di collocare in CIG che riguarda comunque tutti i lavoratori) o sotto il profilo di una naturale estensione dei contenuti "acquisitivi" dell'accordo perché il datore di lavoro non può comunque negare ad alcuni suoi dipendenti ciò che accorda ad altri.

Ma nell'ipotesi davvero importante e topica del contratto aziendale comportante modifiche sicuramente o presumibilmente peggiorative e non gradite del trattamento, il dissenso è stato fatto salvo, soprattutto quando proveniva da lavoratori organizzati in un sindacato dissenziente e ciò – vale la pena di sottolinearlo – anche in materie di organizzazione produttiva quanto mai delicate, quali le turnazioni di lavoro (cfr. la nota sentenza Cass. Sez. Lavoro n.10353/2004).

È proprio qui che interviene questo Accordo Interconfederale e, stante l'indiscutibile valenza virtualmente negativa dell'effetto che dispone, non poteva mancare una giustificazione forte: che, alla fine, l'efficacia generale anche di contenuti contrattuali negativi per tutti i lavoratori trovi la sua ragione in una volontà da tutti loro espressa in un qualche momento. Questo momento può essere l'elezione, da parte di tutti, della RSU, la quale poi, nella sua maggioranza, sottoscrive l'accordo anche peggiorativo, ovvero, se non vi è stata una simile elezione (perché nell'azienda operano solo RSA associative) funge da giustificazione "forte" la possibilità di votare in un referendum confermativo.

Preso atto allora che è la rappresentatività maggioritaria a fondare l'efficacia generale del contratto aziendale e che ciò avverrà tipicamente e preferibilmente nella fattispecie del punto 4), ossia in presenza di RSU e per effetto della volontà della maggioranza dei suoi membri (l'accordo interconfederale promette di rilanciare le RSU rispetto le RSA) si tratta di valutare, da un lato, il grado di effettiva democraticità e rispondenza agli interessi dei lavoratori della descritta soluzione e dall'altro la sua legittimità giuridica che – si può subito anticiparlo – appare davvero dubbia per il solito problema del fondamento non legislativo della regolamentazione.

La questione del grado di democraticità e congruenza è quella politicamente "scottante" e il giudizio negativo che è stato espresso da una parte del movimento sindacale – quella più impegnata nella lotta contro i contratti separati – è a nostro avviso ben comprensibile e anche semplice ad esporre.

Si può dire, infatti, ed in estrema sintesi, che la rappresentatività maggioritaria dell'agente negoziale (che qui significa la maggioranza dei membri della RSU eletta) è una condizione necessaria ma non sufficiente per un assetto davvero democratico e congruo delle relazioni industriali a livello aziendale, perché accanto al problema della rappresentatività resta quello della rappresentanza.

Ossia della verifica dell'effettivo gradimento da parte dell'insieme dei lavoratori dei contenuti e risultati dell'accordo raggiunto.

La richiesta, che presumiamo si alzerà fortissima, di prevedere una verifica referendaria anche nell'ipotesi del punto 4) (contratto firmato da RSU) oltre che nel punto 5) (contratto firmato da RSA) non costituisce, affatto, secondo il nostro giudizio, una superfetazione o un eccesso di democraticismo, ma una intuibile necessità, perché altro è il mandato genericamente dato in occasione delle elezioni dei rappresentanti, altro è il controllo del loro operato a distanza di tempo e nella concretezza di problemi non esistenti e spesso neanche immaginabili al tempo delle elezioni. Si consideri, in particolare, che al contratto aziendale è riconosciuta, come visto dall'accordo interconfederale, anche una

competenza “concorrente-derogatoria” e che quindi si tratterà non raramente di decidere su deroghe peggiorative al contratto nazionale in condizioni di criticità ed è allora evidente che non può considerarsi sufficiente, dal punto di vista della rappresentanza dell'interesse nella specifica contingenza, un precedente e ormai lontano procedimento elettorale.

Senza questa necessarissima integrazione di democrazia diretta o, diversamente detto, di verifica degli interessati, il nuovo principio della rappresentatività maggioritaria quale il requisito di valida conclusione dei contratti, rischia davvero di inclinare verso la sua versione autoritaria anziché verso quella democratica, e lo conferma purtroppo la previsione del punto 6) che, letta in connessione con il punto 4) ovvero con la mancanza della verifica referendaria, compone un quadro inaccettabile dal punto di vista di una democrazia non solo formale.

Ricordato infatti che il punto 6) prevede che il contratto aziendale in quel modo stipulato possa contenere clausole di tregua vincolanti tutte le OO.SS. e quindi anche quelle che hanno espresso i membri delle RSU che hanno dissentito restando in minoranza, è facile tracciare in via di esempio, una fattispecie concreta come quella che segue: ipotizziamo che in una azienda esista una RSU di sette membri espressi da tre organizzazioni e che le due minori abbiano complessivamente 4 membri e l'altra, in maggioranza relativa, 3 membri. Il datore di lavoro preme perché siano abbassate, rispetto alle previsioni del CCNL, le maggiorazioni di lavoro straordinario e notturno, perché sia liberalizzato lo straordinario di sabato, perché siano ridotte le pause, eliminata in parte l'indennità di malattia, aumentati i carichi di lavoro, etc. Cosa accade allora se i 4 membri appartenenti alle due organizzazioni più piccole, per loro valutazioni approvano l'accordo? Succede che nessun lavoratore può in alcun modo sottrarsi a quella pioggia di peggioramenti né può esprimersi in proposito con un voto, ma soprattutto non può rispondere alla mobilitazione che i tre membri della organizzazione dissidente vorrebbero proclamare, perché proclamandola gli stessi tre rappresentanti verrebbero sanzionati, probabilmente con licenziamento e la loro organizzazione tenuta al risarcimento dei danni per aver rotto la tregua conseguente alla firma apposta da quei quattro rappresentati “alieni”.

Non vi in questa descrizione nulla di esagerato ma solo la rilevazione di ciò che obiettivamente discende dalla regolamentazione: e quindi diviene indispensabile, a tutela di un minimo di vita democratica che i lavoratori possano votare, magari anche per accettare tutti quei sacrifici, forse imposti, ma forse no, da una critica situazione economica.

Impedire alle persone di esprimersi su loro stessi interessi non è mai stata una buona politica, fin dai tempi della rivoluzione americana. Per converso una rivendicazione così netta e semplice come quella di estendere la previsione di ricorso al referendum anche al punto 4) dell'accordo potrebbe diventare subito popolarissima e, una volta realizzata, correggerebbe la rotta verso la versione democratica del criterio della rappresentatività maggioritaria, ferma restando l'opportunità, in ogni caso che l'art. 6) venga eliminato.

Resta il problema probabilmente più delicato della questione “politica-giuridica” ora esaminata, ed è un problema squisitamente giuridico.

Questa regolamentazione del contratto aziendale nella sua efficacia generale così come disciplinata nell'accordo interconfederale è già efficace? E soprattutto è legittima?

Con riguardo alla fattispecie del punto 5) “Contratto aziendale firmato da RSA” sembra che l'accordo non possa essere immediatamente efficace perché manca una disciplina regolamentare della verifica referendaria e manca anche l'adeguamento di disciplina delle stesse RSA previsto dall'accordo nel senso della definizione della durata triennale del loro incarico. Probabilmente essa dovrebbe essere accolta da una modifica

dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori (visto che i sindacati confederali non possono certo fissare la durata delle RSA...anche dei sindacati non confederali).

Resta quindi la fattispecie centrale, quella per cui, in fondo, è stato concluso questo stesso accordo interconfederale, e cioè il contratto aziendale ad efficacia generale purché firmato dalla maggioranza di una RSU.

Il tema, allora, è il seguente: da un lato l'effetto generale o *erga omnes* si giustifica o si dovrebbe giustificare, in quella previsione, con il fatto che la RSU è stata eletta da tutti i lavoratori ma dall'altro – questo è il punto – la disciplina delle RSU, la loro esistenza, la loro conformazione, e la loro elezione non sono nel nostro ordinamento stabilite dalla legge, bensì da contratti collettivi, nazionali di categoria o accordi interconfederali, che in quanto contratti sono essi stessi ad efficacia soggettiva limitata.

Dunque, è logicamente e giuridicamente contraddittorio che possa predicarsi l'efficacia vincolante generale anche per i non iscritti al sindacato o per gli iscritti ad un sindacato non confederale di un contratto aziendale firmato da un organismo, la RSU, previsto e regolato da un'altra fonte collettiva che però non si applica a quel sindacato non confederale, in mancanza di sua spontanea adesione.

Da più di venti anni il *porrum unum* di ogni riforma del diritto sindacale è quello della fonte regolativa e a nostro avviso i fatti odierni danno ancora una volta ragione a quanti hanno sostenuto e sostengono che solo la legge può essere veramente inclusiva e riguardare, a parità di diritti e di doveri, tutti i soggetti sindacali attuali e futuri. La pretesa dei sindacati confederali o comunque di tutti quelli che pensano che un accordo contrattuale tra loro intercorso possa avere efficacia giuridica generale e vincolante per tutti, ricorda la prodezza, che riuscì solo al Barone di Munchausen, di tenersi a galla sulla superficie di un lago tirandosi per i capelli con il proprio braccio.

Senza una base legislativa, a nostro avviso, la previsione di efficacia generale del contratto aziendale, si riduce ad un mero effetto obbligatorio che riguarda solo le parti contraenti e semmai i loro iscritti, nel senso che in forza del punto 4) di questo accordo confederale CISL, UIL e CGIL si obbligano a considerare vincolante anche per sé e per i propri iscritti un contratto aziendale non firmato dai loro membri di RSU rimasti dissenzienti, ma non possono considerarlo vincolante per i lavoratori che non si sono sindacalizzati o si sono sindacalizzati in un sindacato autonomo e che sono rimasti estranei anche all'accordo istitutivo delle RSU ancorché questo, magari li "invitasse" a partecipare al procedimento elettivo.

Non vorremmo in definitiva che la risposta a questo tentativo di rafforzamento della contrattazione fosse una fuga dalle organizzazioni sindacali di quanti temono futuri contratti aziendali derogatori *in peius* del contratto nazionale.

Il tema della deroga *in peius* aleggia d'altra parte sull'intero accordo e inerisce alla vicenda politica che l'ha generato che è quella per così dire della "secessione" da parte della FIAT, anche se deve considerarsi acquisito dopo la faticosa del suo contorto punto 7) che nessuna sanatoria discende da quest'accordo interconfederale per i contratti aziendali delle NewCo del Gruppo FIAT.

In definitiva, il giudizio che ci sembra di poter dare sull'accordo è che il nuovo principio del diritto delle relazioni industriali da esso accolto, e cioè quello della rilevanza centrale della rappresentatività ai fini della negoziazione e della confrontazione sia indiscutibile e positivo, ma che subito dopo si apra un bivio tra una versione autoritaria e addirittura repressiva, ed una versione democratica. Che purtroppo, si siano già mossi diversi passi sul cattivo sentiero della versione autoritaria, e tuttavia non sia troppo tardi per tornare indietro, ovvero per "saltare la corsia" e imboccare e percorrere la strada della versione democratica, la quale reclama a gran voce il diritto dei lavoratori a votare sui loro

interessi e sui loro destini. A questo fine soccorre il decisivo problema della fonte regolativa dell'intero sistema, necessariamente legislativa per la sua giuridica congruenza e legittimità.

L'iter legislativo, invero, può costituire un "secondo tempo" della vicenda, durante il quale l'istanza democratica fino ad ora molto negletta, ben potrebbe far irruzione ed esser realizzata.

4 luglio 2011