

# La “Carta” messa fuori dalla fabbrica

La Fiat e la sentenza del Tribunale di Torino dopo il ricorso della Fiom-CGIL

di Antonio Caputo

**I**l principio di libertà sindacale è sancito dall’art. 39 – 1° comma Costituzione, per cui “l’organizzazione sindacale è libera”; principio ripreso dal titolo II della legge 20 maggio 1970 n. 300, lo Statuto dei Lavoratori, che riconosce tale libertà anche all’interno dei luoghi di lavoro.

Il principio è affermato anche in numerose norme di carattere internazionale, recepite nel nostro Ordinamento, quali le Convenzioni n. 87 e n. 98 dell’OIL, la Convenzione dei Diritti dell’Uomo, la Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione.

La libertà sindacale si traduce in prerogative collettive e individuali, ovvero:

- 1) libertà per i singoli o gruppi di promuovere la costituzione di organizzazioni sindacali;
- 2) libertà dei singoli di aderire o non aderire ad un’organizzazione sindacale;
- 3) libertà delle organizzazioni sindacali nei confronti dello Stato, quale espressione di un “potere negativo” collettivo, oppositivo, impeditivo e ad un tempo propositivo;
- 4) libertà di attività sindacale.

Nel titolo primo della prima parte della Costituzione in cui è inserito l’art. 39, vengono affermati, garantiti e tutelati alcuni fondamentali diritti di libertà, che in gran parte sono compresi nella categoria dei diritti inviolabili generalmente contemplati dall’art. 2 Cost. e riconosciuti all’uomo sia come

singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità.

“Le libertà di associazione e di organizzazione sindacale, di cui agli artt. 18 e 39 Cost., rientrano indubbiamente tra i diritti inviolabili dell’uomo”, come ha affermato la Corte costituzionale (5/02/1975, n. 15).



**È** indiscutibile che l’art. 39, 1° comma abbia inteso delineare un modello pluralistico, in sintonia con l’art. 2 che garantisce, quale norma di principio, la piena espressione delle formazioni sociali nel cui ambito e grazie alle quali si sviluppa, cresce e si espande la persona, nella specie il lavoratore, titolare fondamentale del diritto-dovere di partecipazione enunciato dall’art. 3: “È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza dei cittadini, im-

pediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

**È** un orizzonte che costituisce ad un tempo un’esortazione e un precetto, vero imperativo categorico dell’ordinamento repubblicano, contrapposto radicalmente al modello corporativo monistico del ventennio fascista.

I principi fondamentali, tra cui le libertà sindacali, che reggono la Costituzione della Repubblica delineano un modello proteso al superamento dei limiti “formali” della democrazia, nella direzione di una democrazia partecipativa che possa divenire deliberante, a cominciare dai luoghi in cui si sviluppa la vita dei lavoratori: in connessione con la proclamata libertà dell’iniziativa economica privata che tuttavia “non può svolgersi”, come afferma l’art. 41, “in contrasto con l’utilità sociale e in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

I commi 2, 3 e 4 dell’art. 39 prevedono la figura del sindacato cosiddetto registrato, sul presupposto che i loro statuti “sanciscano un ordinamento interno a base democratica”.

Derivando dalla loro registrazione la “personalità giuridica”, con possibilità di stipula di contratti collettivi validi ed efficaci erga omnes, dunque per “tutti gli appartenenti alle categorie alle

quali il contratto si riferisce”. Pur nella persistente “in attuazione” della seconda parte dell’art.39, che potrebbe anche evocare, mutatis mutandis e in parallelo, il problema anch’esso persistente e di grande rilievo politico in questa fase storica di grave crisi della rappresentanza dell’inattuazione dell’art. 49 sui partiti politici, quale mezzo di associazione e partecipazione dei cittadini caratterizzato secondo i Padri Costituenti dal “metodo democratico”, il contratto collettivo di lavoro ha comunque assunto la posizione di reale fonte del diritto del lavoro.

Ciò è avvenuto in estrinsecazione del principio di effettività che governa le relazioni industriali e dell’autonomia dell’ordinamento sindacale, sia pure relativa, rispetto all’ordinamento statale.

**A**ffermava Norberto Bobbio; in “Dalla struttura alla funzione”, che “in una società industriale di tipo contrattualistico, il contratto collettivo diventa per una enorme massa di persone una fonte di regole d’importanza assai più vitale che non la maggior parte delle leggi e leggi emanate dagli organi legislative”, derivandone che il criterio di legittimazione proprio dell’ordinamento sindacale è in primo luogo fattuale.

L’estensione dell’efficacia del contratto collettivo anche ai lavoratori non iscritti, ritenendosi che il contratto collettivo obblighi il datore di lavoro anche nei confronti degli stessi, pur nella persistente “mancata attuazione” della seconda parte dell’art. 39, in estrinsecazione del principio della parità di trattamento e della giusta e sufficiente retribuzione di cui all’art. 36, è stata ribadita in primo luogo dalla Corte Costituzionale con sentenza 2 febbraio 1989 n. 103 e quindi dalla Corte di Cassazione e dai Giudici di merito.

I principi che reggono l’ordinamento sindacale, alla luce dell’art. 39, come si legge nella

sentenza emessa dal Tribunale di Torino il 16.7.2011 relativa al ricorso proposto dalla FIOM CGIL contro la Fiat per avere quest’ultima estromesso la Fiom dal sito produttivo di Pomigliano e per far dichiarare illegittimi i contratti collettivi stipulati con la Cisl, la Uil, Fismic, UGL, Associazione quadri e capi Fiat, sono:

- “le norme contrattuali pattizie dell’ordinamento sindacale derivano dal conflitto sociale”;

- la stabilità di esse nel tempo deriva da permanere del riconoscimento delle categorie professionali di riferimento;

- la mancata attuazione della seconda parte dell’art.39 non ha impedito ai contratti collettivi di assumere piena autorevolezza, quali fonti del diritto sindacale e strumento di regolazione delle relazioni industriali e del rapporto di lavoro;

- attraverso la giurisprudenza, costituzionale, di merito e di legittimità, e nella coscienza sociale, si è consolidata una “situazione di efficacia generalizzata, erga omnes, del contratto collettivo”;

- le relazioni industriali sono contrassegnate, in forza del primo comma dell’art.39, dal pluralismo sindacale, cioè dall’autonomia di ogni singola organizzazione sindacale

le; titolare di potere negoziale; - in caso di rottura dell’unità sindacale o di stipula di accordi collettivi separati, occorre che venga impedito che per parte datoriale siano poste in essere condotte lesive di diritti e prerogative delle organizzazioni sindacali in posizione di dissenso, di cui va tutelata la libertà di espressione e di presenza attiva o anche che siano legittimati in qualche modo accordi con sindacati “di comodo”;

- non compete al datore di lavoro intromettersi nella dialettica intersindacale né il datore può porre in essere condotte che favoriscano o all’opposto danneggino una delle organizzazioni in lizza, costituendo tali interventi alterazione della dialettica pluralista e democratica, vietata dall’art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Nella specie, il Tribunale torinese dichiarò la legittimità degli accordi separati in quanto sottoscritti da organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell’art. 19 dello Statuto dei lavoratori, e tuttavia dichiarò espressamente antisindacale la condotta della Fiat, consistita nell’estromettere la Fiom CGIL dal sito produttivo di Pomigliano, ordinando alla stessa Fiat di riconoscere alla Fiom i diritti sindacali sanciti dallo Statuto dei lavoratori.



*I tre operai dello stabilimento Fiat di Melfi licenziati e reintegrati grazie a una sentenza*

**P**uò allora concludersi affermando che il principio della libertà sindacale, sancito dall'art. 39 Cost., di cui è una specificazione l'art. 14 della legge n. 300 del 1970, impone agli imprenditori un mero obbligo negativo di astenersi da ogni comportamento diretto a impedire o a limitare l'attività sindacale dei lavoratori - la quale, tuttavia, è soggetta, nei luoghi di lavoro, alla condizione di non recare pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale - e quindi garantisce ai lavoratori stessi e alle loro rappresentanze il diritto di convocare assemblee fuori dell'orario di lavoro per trattare materie attinenti ai loro interessi professionali o sindacali e, in genere, per manifestare il proprio pensiero.

**È** fuor di dubbio che il tenere la FIOM fuori dai cancelli costituisce un'inaccettabile violazione del principio costituzionale.

Ma la rottura del sistema instaurato con il Procollo sindacale del 23 luglio 1993, improntato su un modello tendenzialmente unanimitico, con il ritorno al sistema delle Rappresentanze Sindacali aziendali (e non più unitarie) di cui all'art.19 dello Statuto dei lavoratori, che porterebbe, e secondo Fiat porta, e comunque può portare ad escludere un Sindacato come la Fiom dalle attività all'interno degli stabilimenti, ci porta ad interrogarci circa l'effettiva democraticità del nuovo sistema di relazioni industriali che la Fiat, uscita dal sistema confindustriale, ha inteso instaurare.

La questione democratica, che è questione costituzionale e di diritti fondamentali, dovrebbe essere risolta alla luce del dettato costituzionale, che impone il principio della democraticità, ovvero della proporzionalità, dell'azione sindacale, garantito nella sua effettività dall'art.39 nel suo complesso.

A prescindere dal problema dell'inattuazione della seconda parte dell'art.39, più correttamente definita da alcuni giuristi

ri-assessment normativo (dato che il nuovo sistema post corporativo ha esaltato il principio di libertà sindacale, in tal modo lasciando libera la contrattazione tra le parti, così da raggiungere una regolazione degli interessi con strumenti negoziali legittimati dal consenso), ciò che risulta essenziale nella seconda parte dell'art.39 Costituzione è il criterio proporzionalistico, per cui i Sindacati debbono poter contare in base ai propri iscritti e al loro effettivo seguito.

Ma con gli accordi separati di Mirafiori e Pomigliano del 2010, la Fiat esce dal sistema confindustriale e riconosce il diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 19 dello Statuto alle sole associazioni sindacali stipulanti, firmatarie dei contratti.

**V**a ricordato che l'art.19 dello Statuto dei Lavoratori individua le Associazioni titolari dei diritti sindacali, tramite le RSA, sostituite dal Protocollo sindacale con il Governo del 1993 e dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 dalle RSU /Rappresentanze Sindacali Unitarie).

E' tuttavia da escludersi che, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata, il ritorno "legale" delle RSA possa privare i lavoratori di uno strumento di rappresentanza effettiva e di tutela dei loro inalienabili diritti sindacali, come affermato nella sostanza e in linea di principio dalla Corte Costituzionale con sentenza 244/1996, per la quale "il criterio di selezione dell'art.19 dello Statuto dei Lavoratori "coincide con la capacità del sindacato di imporsi

al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. Non è pertanto sufficiente la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto":

**L**a vicenda Fiat ha tuttavia evidenziato la fragilità del nostro sistema di relazioni e, ancor più, il problema decisivo per la nostra democrazia tout court, in un momento di gravissima crisi finanziaria i cui esiti potrebbero essere drammatici per le Istituzioni e per la vita delle persone, della democrazia nei luoghi di lavoro e nella grande impresa. Spetta alla Politica, alla buona politica, ridefinire nuove prospettive per la composizione del conflitto, che pare insanabile, tra istanze democratiche e miopi interessi dell'impresa, evitando di cedere alle "esigenze" di un mercato globale ispirato a principi meramente competitivi che fa assumere potere crescente e incontrastato alla decisione manageriale in una sorta di "medievalismo istituzionale", per usare l'efficace espressione di Luciano Gallino.

Tornare alla centralità della persona a tutti i livelli potrebbe aiutare anche l'impresa a farsi responsabile, alimentando un movimento virtuoso di partecipazione e condivisione, di cui i lavoratori tedeschi sono un esempio in Europa, anche in forza del modello di corresponsabilizzazione che il Padre Costituente intese proporre con l'anche esso inattuato art.46, per il quale la Repubblica "riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende".

È proprio il caso di affermare, sperando che non sia solo un auspicio, e nella consapevolezza che l'obiettivo richiede una vasta mobilitazione di tutte e tutti i nostri concittadini: è ora che la Carta ritorni e rimanga in fabbrica e nei luoghi di lavoro!

Se non ora quando?

