

TRIBUNALE DI MODENA
Sezione Lavoro

Il giudice,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 16.5.12, osserva:

1. Con distinti ricorsi, ai sensi dell'articolo 28 della legge n. 300 del 1970, l'associazione sindacale Fiom - Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici – Federazione Provinciale di Modena, ha chiesto di accertare e dichiarare l'antisindacalità della condotta delle società convenute, Case New Holland Italia spa, Maserati spa e Ferrari spa consistente: nell'aver negato l'efficacia e legittimità delle nomine dei dirigenti della rappresentanza sindacale aziendale FIOM presso le rispettive unità produttive; nell'aver negato l'esercizio dei diritti di cui agli articoli 27 e 30 St. Lav. e conseguentemente nell'aver limitato l'esercizio, presso le unità produttive delle convenute, dell'attività sindacale dell'associazione ricorrente attraverso le sue diramazioni periferiche e il conseguente uso dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori; nell'aver, con la condotta di cui sopra, gravemente leso l'immagine dell'organizzazione sindacale ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale nei confronti dei dipendenti delle società convenute ed in particolare nei confronti dei lavoratori iscritti alla FIOM che si vedono privati dalla possibilità di una loro rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro.

La ricorrente ha chiesto inoltre di ordinare la cessazione della condotta e comunque, anche ai fini della rimozione degli effetti della stessa: di intimare alle società convenute di riconoscere la piena legittimità ed efficacia della nomina della RSA FIOM nelle persone di cui alle comunicazioni in atti, di riconoscerla attribuendo ad essa tutti i diritti conseguenti derivanti dalla legge e dal contratto e di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare all'organizzazione qui ricorrente ed a tutti i rispettivi dipendenti; di ordinare alle società convenute di affiggere il decreto in azienda in luogo accessibile a tutti per venti giorni, nonché di pubblicarne copia integrale sui quotidiani La Repubblica, il Corriere della Sera, il Sole 24 Ore, il Manifesto, Il Resto del Carlino e l'Unità, in caratteri doppi del normale e in dimensioni non inferiori a 40 moduli, entro quindici giorni dalla pubblicazione del provvedimento, a spese delle stesse società convenute.

Le parti convenute hanno chiesto di dichiarare inammissibili i ricorsi o, comunque, di respingere le domande argomentando in base alla lettera dell'art. 19 dello Statuto, che riconosce la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali unicamente alle associazioni firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva.

Nel corso dell'udienza del 16 maggio 2012 è stata disposta la riunione al presente procedimento di quelli recanti i numeri 435/2012 e 436/2012, ai sensi dell'art. 151 disp. att. cpc.

Al fine di decidere sulla domanda proposta, si ritiene rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 lett. b) della legge n. 300 del 1970, per le ragioni di seguito esposte.

2. In via preliminare, è necessario ripercorrere alcune tappe essenziali delle relazioni sindacali nelle aziende convenute (rinviandosi per la descrizione dettagliata dei singoli passaggi a quanto esposto nei ricorsi e nelle memorie di costituzione), al fine di far emergere la rilevanza della questione di legittimità costituzionale per la decisione dei ricorsi in esame.

In data 21.11.11 tutte le società del Gruppo Fiat e del Gruppo Fiat Industrial, tra cui le convenute, hanno comunicato alle OO.SS., nelle loro istanze nazionali e territoriali di rispettiva competenza, il recesso, a far data dall'1.1.12, da tutti i contratti applicati nei rispettivi Gruppi e da tutti gli altri contratti e accordi collettivi aziendali e territoriali vigenti (cfr. ricorsi pag. 2; memorie di costituzione pag. 10; doc. 18 conv.).

Il 13.12.11 Fiat spa e Fiat Industrial, insieme alle OO.SS. FIM-Cisl, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi Fiat hanno siglato il cd. contratto applicativo con cui hanno convenuto l'applicazione, a partire dall'1.1.2012, a tutti i lavoratori delle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial del contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello (CCSL), sottoscritto il 29.12.10, nella stesura definitiva del 13.12.11. Questo contratto prevede, all'art. 1, che RSA possono essere costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto collettivo.

Con lettere datate 27.12.11 la Fiom-Cgil di Modena ha comunicato a Case New Holland Italia spa, Maserati spa e Ferrari spa la nomina dei dirigenti della RSA Fiom-Cgil presso le rispettive unità produttive.

Con lettere del 9.1.12 le società convenute, per il tramite del legale, hanno dichiarato che tali nomine non potevano essere considerate efficaci non sussistendo *“le condizioni di cui all'art. 19 Legge 300/70 che (anche alla luce dell'interpretazione della Corte Costituzionale) consente la nomina di RSA solo nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato presso l'unità produttiva. Viceversa, la vostra associazione sindacale non ha sottoscritto il contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29.12.2010 nella sua stesura definitiva del 13.12.2011 che costituisce l'unica disciplina collettiva applicata presso l'unità produttiva”*.

Con successive lettere del 16.1.12 la Fiom ha chiesto alle società convenute otto ore di permesso retribuito per il giorno 19.1.12 per i membri del proprio Comitato direttivo e le società hanno negato ai predetti dirigenti il diritto di fruire dei permessi retribuiti.

Il rifiuto delle società convenute di riconoscere ai lavoratori iscritti alla Fiom il diritto di costituire le RSA e di godere delle altre prerogative di cui al titolo III dello Statuto, è stato motivato in base al disposto dell'art. 19 lettera b) dello Statuto, ai sensi del quale le prerogative in esame sono riservate alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.

3. La questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 lettera b) dello Statuto è rilevante in quanto, se venisse meno tale norma di copertura, il mancato riconoscimento dell'efficacia delle delibere di nomina dei dirigenti della RSA Fiom-Cgil e, più in generale, il rifiuto di riconoscere ai lavoratori iscritti alla Fiom il diritto di costituire le RSA e di godere dei diritti previsti dal titolo III, integrerebbero il requisito della antisindacalità di cui all'art. 28 della legge n. 300 del 1970.

Peraltro, non pare di ostacolo all'ammissibilità della questione la natura del procedimento ai sensi dell'art. 28 dello Statuto.

Come la Corte Costituzionale ha avuto modo di statuire, poiché *“...l'azione ex art. 28...è diretta a...una tutela inibitoria di un comportamento continuato con effetti permanenti, la prospettazione...di illegittimità costituzionale della norma permissiva della condotta denunciata è idonea a fondare la domanda di pronuncia dell'ordine giudiziale di cessazione del comportamento e di rimozione degli effetti, subordinatamente alla condizione della sopravvenienza di una sentenza costituzionale che ne determini l'illegittimità. Né varrebbe replicare che l'ipotizzata dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 19 indurrebbe presumibilmente il datore di lavoro a desistere spontaneamente, perché anche in questa prospettiva l'incidente di costituzionalità conserverebbe rilevanza per la definizione del giudizio principale, il quale si chiuderebbe*

con un provvedimento di merito motivato dalla cessazione della materia del contendere”, (Corte Cost., n. 244 del 1996).

4. A conferma della rilevanza della questione ai fini della soluzione della controversia, deve essere sottolineata l'impossibilità di addivenire ad un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'articolo 19 lett. b). Qualsiasi tentativo in tal senso si pone in contrasto sia con la lettera e sia con la *ratio* della norma in esame.

L'art. 19 della legge n. 300 del 1970, nella formulazione successiva al referendum del 1995, prevede che *“rappresentanze sindacali aziendali poss[a]no essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito: b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva”*.

La formulazione letterale dell'articolo è frutto della consultazione referendaria indetta con D.P.R. 5 aprile 1995, n. 312, che ha privato l'art. 19 della lettera a) e lo ha modificato nella lettera b), attraverso l'eliminazione del riferimento al carattere nazionale o provinciale della contrattazione sottoscritta dall'associazione sindacale. Non vi è dubbio che la lettera della disposizione, risultante dalla ablazione referendaria, miri ad introdurre una presunzione di maggiore rappresentatività ricavata dalla effettività dell'azione sindacale espressa dall'unico indice costituito dalla sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.

La Corte costituzionale, nella sent. n. 492 del 1995, ha ribadito come, a seguito dell'abrogazione dell'espressione di cui alla lettera a) dell'art. 19, il criterio della maggiore rappresentatività abbia mantenuto inalterata la sua rilevanza essendo il riferimento alle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, di cui alla lettera b), null'altro che presunzione della maggiore rappresentatività ricavata dalla effettività dell'azione sindacale (*“viene così valorizzata l'effettività dell'azione sindacale desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva quale presunzione di detta –maggiore rappresentatività–”*).

Non solo, qualche tempo dopo, il Giudice delle Leggi (sentenza n. 244 del 1996), nel dare atto del rifiuto, ad opera della volontà popolare, del principio di rappresentatività presunta sotteso all'abrogata lettera a), ha ritenuto la permanente validità del criterio di cui alla lettera b), esteso all'intera gamma della contrattazione collettiva, perché comunque corrispondente *“allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale”*, e ciò secondo un giudizio di razionalità pratica.

Nella sentenza n. 244/96, nel giudicare della legittimità dell'articolo 19 lettera b) St. lav. in riferimento agli articoli 3 e 39 della Costituzione, la Corte ha, da un lato, confermato quanto precedentemente statuito (*l'art. 19 ‘valorizza l'effettività dell'azione sindacale, desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva’ (sentenza n. 492 del 1995) quale indicatore di rappresentatività già apprezzato dalla sentenza n. 54 del 1974 come ‘non attribuibile arbitrariamente o artificialmente, ma sempre direttamente conseguibile e realizzabile da ogni associazione sindacale in base a propri atti concreti e oggettivamente accertabili dal giudice’*), dall'altro, ha escluso ogni vizio di legittimità costituzionale dell'articolo 19 lettera b) dello Statuto.

A parere della Corte, infatti, *“(...) la norma impugnata (...) non viola l'art. 39 Cost. perché le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive, in quanto sopravanzano la garanzia costituzionale della libertà sindacale, ben possono essere riservate a certi sindacati identificati mediante criteri scelti discrezionalmente nei limiti della razionalità; non viola l'art. 3 Cost. perché, una volta riconosciuto il potere discrezionale del legislatore di selezionare i beneficiari di quelle norme, le associazioni sindacali rappresentate nelle aziende vengono differenziate in base a (ragionevoli) criteri prestabiliti dalla legge, di*

guisa che la possibilità di dimostrare la propria rappresentatività per altre vie diventa irrilevante ai fini del principio di eguaglianza”.

A parere della Corte, la sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva giustifica la presunzione legale di rappresentatività del sindacato perché quella sottoscrizione dà la misura della forza del sindacato.

In altre parole, un sindacato che abbia firmato un contratto collettivo (anche di livello aziendale) applicato nell'unità produttiva è, per ciò stesso, forte a tal punto da poter essere considerato rappresentativo e quindi meritevole della maggior tutela concessa dal titolo III dello Statuto.

A parziale smentita di quanto affermato nella sentenza n. 492/1995, sono irrilevanti, secondo il ragionamento della Corte del 1996, altri indici di rappresentatività perché quello previsto dall'articolo 19, nella nuova e monca formulazione, è un ragionevole criterio prestabilito dalla legge.

Alla luce di queste premesse, deve sottolinearsi come la lettera dell'articolo 19 lett. b) sia coerente con lo scopo, perseguito dal legislatore, di attribuire valore alle associazioni sindacali che, attraverso la partecipazione alla contrattazione collettiva applicata nell'unità produttiva, dimostrino un'effettiva capacità di rappresentanza degli interessi dei lavoratori coinvolti.

L'univocità della disposizione esclude che il giudice comune, attraverso gli strumenti interpretativi di cui dispone, possa forzare il dato letterale della norma, sino ad attribuirle un significato volto ad ancorare la rappresentatività – e dunque la selezione dei soggetti destinatari delle norme di protezione - a criteri diversi dalla partecipazione al processo di contrattazione collettiva, desumibile dalla sottoscrizione del contratto.

Eppure, proprio l'individuazione della maggiore rappresentatività attraverso l'esclusivo prisma della stipula del contratto collettivo effettivamente applicato nell'unità produttiva, conferisce alla disposizione un significato incompatibile con il dato costituzionale.

5. La conclusione raggiunta, in base alla lettera dell'articolo 19 e all'interpretazione fornita dalla Corte Costituzionale, deve essere ripensata alla luce dei mutamenti intercorsi nelle relazioni sindacali degli ultimi anni. A tali cambiamenti hanno fatto seguito modifiche normative apportate non solo all'ordinamento statale, ma anche al sistema sindacale. Le modifiche intervenute spingono ora a riproporre la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 lettera b) della legge n. 300/1970, per contrasto con gli articoli 2, 3 e 39 della Costituzione, nella parte in cui consente la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali alle associazioni che hanno sottoscritto un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, a prescindere dalla misura di rappresentatività delle stesse e dall'accesso e partecipazione al negoziato.

5.1. La decisione presa dal giudice delle leggi nel 1996 deve essere letta avendo in mente il sistema delle relazioni sindacali in quegli anni.

Costituisce fatto pacifico, addirittura notorio, come negli anni a cavallo del referendum e per molto tempo ancora i sindacati maggiormente rappresentativi abbiano sottoscritto di norma tutti i contratti collettivi, nel senso che non vi erano, di regola, contratti collettivi se non quelli sottoscritti unitariamente dai sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, Cgil, Cisl e Uil.

L'automatismo tracciato dalla Corte Costituzionale tra sottoscrizione del contratto collettivo di lavoro applicato in azienda e rappresentatività, lungi dall'essere tautologico, aveva come presupposto l'unitarietà di azione dei sindacati maggiormente rappresentativi e la unitaria sottoscrizione dei contratti collettivi di lavoro sicché ragionevolmente quella sottoscrizione poteva essere assunta a criterio misuratore della forza del sindacato e della sua rappresentatività, indiscutibilmente maggiore.

Le eccezioni di legittimità costituzionale dell'art. 19 dello Statuto, compresa quella decisa con la sentenza n. 244 del 1996, furono infatti tutte sollevate in procedimenti promossi, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto, da associazioni sindacali minoritarie al fine di contestare la riserva delle prerogative di cui al titolo III ai soli sindacati firmatari di contratti e la Corte non ebbe difficoltà a respingere le eccezioni sottolineando, anche attraverso il richiamo di precedenti pronunce (cfr. sentenze n. 492/95, 334/88, 30/90, 334/88, 54/74), la duplice esigenza, di far convergere le misure di sostegno a favore delle organizzazioni maggiormente in grado di tutelare gli interessi dei lavoratori e di evitare che una eccessiva estensione dei beneficiari potesse vanificare gli scopi delle norme di promozione.

5.2. Lo scenario delle attuali relazioni sindacali, quale emerge dalla ricostruzione fatta nei ricorsi ex art. 28 dello Statuto e nelle memorie di costituzione, è invece caratterizzato dalla rottura dell'unità di azione delle organizzazioni maggiormente rappresentative, dalla conclusione di contratti collettivi cd. separati e, in particolare, da una serie di iniziative poste in essere dal Gruppo Fiat, di cui le società convenute fanno parte, che ha portato alla creazione di un nuovo sistema contrattuale, definito da una dottrina come "*auto-concluso ed auto-sufficiente*".

Fiat spa e Fiat Industrial, uscite dal sistema confindustriale con effetto dall'1.1.2012, hanno sottoscritto, per conto delle società del gruppo, tra cui le convenute, il cd. accordo applicativo con le OO.SS. FIM, UILM, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi Fiat, concordando l'applicazione a far data dal gennaio 2012 del Contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello (cd. CCSL) del 29.10.10, nella stesura definitiva del 13.12.11, in luogo del CCNL Metalmeccanico.

La FIOM, benché convocata in tutti i tavoli negoziali (cfr. memoria di costituzione, pag. 6) e benché abbia partecipato alle trattative relative al contratto per lo stabilimento di Pomigliano, poi esteso alle aziende del gruppo (cfr. ricorso, pag. 2), non ha sottoscritto il CCSL, l'unico applicato nelle unità produttive delle convenute.

Secondo l'attuale formulazione dell'art. 19 dello Statuto, i lavoratori iscritti alla FIOM non hanno diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali poiché la FIOM non è firmataria del contratto collettivo applicato nelle aziende convenute.

Non è contestato che la FIOM sia uno dei sindacati maggiormente rappresentativi, specificamente nel settore metalmeccanico, e che, presso le società convenute, sia più rappresentativo degli altri sindacati firmatari del contratto collettivo applicato (cfr. documento n. 1 allegato a ciascun ricorso relativo alle nomine delle RSU).

5.3. Preso atto del nuovo e differente scenario dei rapporti sindacali, occorre domandarsi se il criterio selettivo di cui all'attuale articolo 19 lettera b), incentrato sulla sottoscrizione del contratto collettivo applicato, sia tuttora dotato di ragionevolezza e se possa ancora costituire indice adeguato della effettiva rappresentatività di un sindacato.

Dottrina e giurisprudenza hanno più volte rimarcato il ruolo preminente, quale indice di rappresentatività, della partecipazione alla procedura di contrattazione rispetto al dato formale e terminale della sottoscrizione del contratto collettivo.

La giurisprudenza sul testo originario dell'art. 19 lettera b) aveva avuto modo di rilevare come "*il riferimento della norma in esame al contratto collettivo non è relativo ai suoi effetti giuridici (la sottoscrizione in sé), ma è sempre assunto ad indice della maggiore rappresentatività. Quindi, ciò che è rilevante non è il dato formale di essere parte di un contratto collettivo, ma il dato sostanziale di aver mostrato la propria rappresentatività, prendendo parte effettiva al processo di contrattazione*", (Cass., 6613/88; cfr. anche Cass., 18260/2010).

All'indomani del referendum, la dottrina sottolineò come: "*l'abrogazione del requisito riferito alla maggiore rappresentatività della Confederazione sindacale dovrebbe*

sollecitare l'interprete a ricercare un contenuto sostanziale per l'unico criterio selettivo oggi vigente, senza fermarsi al dato letterale...D'altronde, mentre la partecipazione al negoziato è un dato che evidenzia l'effettiva forza contrattuale e, di riflesso, la capacità rappresentativa del sindacato, la mera sottoscrizione dell'accordo si palesa come un elemento che può essere rimesso alla valutazione del datore di lavoro".

Occorre poi considerare che le due chiavi di accesso alla tutela privilegiata dell'articolo 19, rappresentate dalle lettere a) e b) nell'originaria formulazione, rispondevano alla medesima esigenza di selezionare un sindacato che, in quanto più rappresentativo di un altro, fosse meritevole di una speciale tutela, ulteriore rispetto alla mera garanzia della libertà sindacale, assicurata dall'articolo 39 della Costituzione.

Tale esigenza non può dirsi venuta meno a seguito della parziale abrogazione referendaria, ed anzi essa deve essere considerata tuttora immanente al criterio di rappresentatività espresso dalla sola lettera b), come emendata, in quanto espressione di valori costituzionalmente tutelati.

La Corte Costituzionale nella sentenza n. 334 del 1988 ha evidenziato come il meccanismo selettivo di sostegno qualificato dell'azione sindacale debba essere *"funzionale al carattere indivisibile degli interessi dei lavoratori"* e *"favorire un processo di aggregazione e di coordinamento degli interessi dei vari gruppi professionali, anche al fine di ricomporre, ove possibile, le spinte particolaristiche in un quadro unitario"*. Finalità, questa, *"coerente al complessivo disegno cui è informata la Carta Costituzionale nel quale anche l'art. 39 va inserito: e cioè, sia al principio solidaristico...enunciato nell'art. 2...sia al principio consacrato nel secondo comma dell'art. 3 che, promuovendo l'eguaglianza sostanziale tra i lavoratori e la loro effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, addita anche alle organizzazioni sindacali di rendersi, per la loro parte, strumenti di tale partecipazione, oltre che di tutela dei diretti interessi economici dei lavoratori"*.

Il fondamento costituzionale della meritevolezza del sindacato più rappresentativo deve quindi rinvenirsi negli obiettivi solidaristici ed egualitari che presuppongono una rappresentazione di interessi, non confinati in categorie o gruppi ristretti, ma appartenenti al numero più ampio possibile di lavoratori.

Occorre poi considerare che la materia in esame è informata ad inderogabili principi di ordine pubblico e ciò comporta che *"i requisiti per la costituzione di una rappresentanza sindacale aziendale stabiliti dall'art. 19 della legge n. 300 del 1970...non possono essere ritenuti sussistenti in virtù del mero riconoscimento del datore di lavoro"*, (Cass., 6701/88).

Ciò significa che il riconoscimento del carattere rappresentativo del sindacato e quindi la sua meritevolezza, ai fini delle prerogative di cui al titolo III dello Statuto, devono trovare fondamento in un criterio di razionalità che, in base alla giurisprudenza costituzionale, non può essere sganciato dalla prospettiva, ugualitaria e solidaristica, di incentivare l'attività di sindacati che riescano a coagulare e a rappresentare gli interessi del maggior numero di lavoratori.

D'altra parte, come la dottrina ha rilevato, posto che la rappresentatività, anche a livello endoaziendale, è necessariamente espressa dal consenso degli interessati, in tanto potrebbe prescindersi da questo canone (il consenso) per sostituirlo con un altro (la sottoscrizione del contratto collettivo), in quanto sia rinvenibile un valore che giustifichi questa deviazione.

Nell'attuale condizione di rottura dell'unità sindacale, il criterio selettivo di cui all'articolo 19, imperniato sul dato formale della sottoscrizione del contratto applicato e sganciato da qualsiasi raccordo con la misura del consenso dei rappresentati, mostra tutti i suoi limiti in termini di irragionevolezza e miopia.

Ad essere messa in discussione è, quindi, quella “linea storico-sociologica” che, pure nella sentenza n. 244 del 1996, giustificava la “razionalità pratica” dell’art. 19 lettera b) dello Statuto.

Ciò, specialmente, in un sistema privo di regole democratiche, normativamente poste, in grado di selezionare i soggetti legittimati a sottoscrivere.

L’applicazione pratica dell’art. 19 lettera b), nel nuovo regime di rottura dell’unità sindacale, ha portato a considerare non rappresentativo un sindacato, la FIOM, in conseguenza della omessa sottoscrizione del contratto applicato nelle aziende del gruppo Fiat e nonostante sia pacifico che si tratti di sindacato, anche presso le società convenute, più rappresentativo degli altri e quindi, ragionevolmente, più meritevole delle tutele di cui al titolo III.

Per effetto dell’articolo 19 lett. b), si è considerato privo di forza rappresentativa un sindacato, la FIOM, che è stato convocato ed ha preso parte alle trattative e alla procedura di contrattazione e che, nell’esercizio della propria libertà sindacale, ha scelto di non sottoscrivere il contratto collettivo, manifestando in tal modo il proprio dissenso.

Dalla mancata sottoscrizione del contratto collettivo, si è fatta derivare la negazione di una rappresentatività che esiste, invece, nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all’unità produttiva.

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

Nel caso di specie ed in conseguenza del criterio selettivo della sottoscrizione del contratto, dovrebbe riconoscersi maggiore forza rappresentativa alle associazioni firmatarie del contratto applicato (Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Ugl Metalmeccanici e l’Associazione Quadri e Capi Fiat), anziché alla FIOM, laddove in fatto è incontestato il dato contrario.

La contraddittorietà tra la rappresentatività desunta dalla sottoscrizione del contratto e quella realmente posseduta dalle varie associazioni sindacali rivela come la sottoscrizione del contratto non possa tuttora assumere valore sintomatico della effettiva forza sindacale delle singoli associazioni ma, se mai, di un loro diverso atteggiamento collaborativo nei confronti della controparte datoriale.

Le conseguenze abnormi della pedissequa applicazione del criterio selettivo di cui all’articolo 19 lettera b), sganciate dalla realtà di una effettiva rappresentatività, ne rivelano l’intrinseca irragionevolezza, che emerge persino da un’attenta lettura della sentenza n. 244/1996. E’ proprio tale pronuncia a non ritenere sufficiente la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri sindacati, richiedendo, appunto, *“una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto”* che, evidentemente, non può essere soddisfatta da un criterio, quale quello della sottoscrizione del contratto, che nega i diritti promozionali a chi ha partecipato attivamente alla trattativa ed ha rifiuto di firmare l’accordo manifestando in tal modo il proprio dissenso.

5.4. Non è solo il mutato contesto delle relazioni sindacali a rendere anacronistico il disposto di cui all’articolo 19 lettera b) dello Statuto dei lavoratori. E’ la stessa evoluzione del quadro normativo e dell’assetto del sistema sindacale a rendere incoerente la norma impugnata con l’ordinamento statuale.

L’irrazionalità, intesa come distonia nel sistema, emerge, anzitutto, dall’essere il criterio selettivo di cui all’articolo 19 lettera b) divergente, non solo da quello, mai attuato, di cui all’articolo 39 comma 4 della Costituzione, ma anche dal parametro riferito ai sindacati maggiormente o comparativamente più rappresentativi utilizzato da una ampia legislazione che ha elevato la contrattazione collettiva a fonte integrativa, suppletiva o derogatoria della propria disciplina (cfr. legge n. 56 del 1987; legge n. 223 del 1991; legge

n. 196 del 1997; d.lgs n. 61 del 2000; d.lgs n. 368 del 2001; d.lgs n. 66 del 2003; d.lgs n. 276 del 2003), da ultimo, l'art. 8 della legge 148 del 2011.

L'art. 19, nella sua attuale configurazione, si pone in antinomia anche rispetto al criterio di rappresentatività minima, modulato su una combinazione di dati associativi e dati elettorali, presente sia nel decreto legislativo n. 165 del 2001 (art. 43), sia nell'Accordo interconfederale del 28.6.2011.

Inoltre, l'articolo 8 della legge n. 148 del 2011, nel momento in cui ridefinisce le regole della contrattazione di prossimità, privilegia il criterio maggioritario, dunque implicitamente scartando la possibilità che un sindacato certamente maggioritario come la Fiom possa essere escluso a favore di sindacati minoritari (seppur firmatari).

Non solo, proprio l'articolo 8 citato rivela l'incoerenza di un sistema che da un lato consente ad un sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale o territoriale (e tale è certamente la Fiom) di stipulare contratti territoriali o aziendali anche in deroga, in specifiche materie, alla contrattazione di categoria e alla normativa di legge e, dall'altro, preclude al medesimo sindacato di costituire una RSA ove non abbia sottoscritto un contratto collettivo applicato in azienda.

E' vero che i criteri individuati dalle disposizioni citate e dall'accordo interconfederale del 28.6.2011 sono finalizzati alla selezione dei soggetti abilitati alla contrattazione, ma essi rivelano la centralità, nell'ordinamento statale e in quello intersindacale, del principio di effettiva rappresentatività.

Insomma, alla tendenza espressa dal sistema generale di selezionare i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva in base ad una verifica concreta di rappresentatività, l'art. 19 oppone l'effetto paradossale di subordinare il godimento dei diritti del titolo III ad un principio di effettività della rappresentanza che prescinde da ogni parametro di rilevazione del consenso e poggia sul mero dato formale della sottoscrizione del contratto applicato.

Il criterio selettivo di cui all'art. 19 lettera b), in quanto considera quale unico presupposto per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali la sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, appare irrazionale perché indice inidoneo della effettiva rappresentatività delle associazioni sindacali, così da tradire la *ratio* stessa della disposizione dello Statuto, volta ad attribuire una finalità promozionale e incentivante all'attività del sindacato quale portatore di interessi del maggior numero di lavoratori, che trova una diretta copertura costituzionale nel principio solidaristico espresso dall'art. 2 Cost. nonché nello stesso principio di uguaglianza sostanziale, di cui al secondo comma dell'art. 3 della Costituzione.

6. L'irrazionalità del criterio selettivo, come sopra argomentata, determina, di per sé, un contrasto dell'art. 19 lettera b) con l'art. 39 della Costituzione, risultando le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive riservate a sindacati identificati mediante criteri non conformi a razionalità (cfr. sentenza Corte Costituzionale n. 244 del 1996 che ha escluso la violazione dell'art. 39 Cost. sul rilievo che le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive fossero riservate ad alcuni sindacati in base a criteri discrezionali nei limiti della razionalità).

L'effetto legale dell'art. 19 lett. b), di riconoscimento o negazione dei diritti del titolo III in ragione della sottoscrizione o meno del contratto applicato in azienda, incide sull'esercizio della libertà sindacale limitandola e condizionandola.

La decisione dell'associazione sindacale sulla sottoscrizione di un contratto collettivo sarà condizionata non solo dalla finalità di tutela degli interessi dei lavoratori, secondo la funzione regolativa propria della contrattazione collettiva, bensì anche dalla prospettiva di ottenere (firmando) o perdere (non firmando) i diritti del titolo III, facenti capo direttamente all'associazione sindacale, potendo le due esigenze, come nella fattispecie in esame,

entrare in conflitto e dovendosi inoltre valutare la necessità, ai fini della sottoscrizione, del consenso e della collaborazione di parte datoriale.

In ipotesi estrema, ove la parte datoriale decidesse di non firmare alcun contratto collettivo, non vi sarebbe nell'unità produttiva alcuna rappresentanza sindacale, il che conferma l'assoluto potere che il criterio in esame attribuisce alle imprese.

Le considerazioni finora svolte portano a ritenere rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 19 lettera b) della legge n. 300 del 1970, per contrasto con gli articoli 2, 3 e 39 della Costituzione, nella parte in cui, consentendo la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali alle sole associazioni firmatarie di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, adotta un criterio che prescinde dalla misurazione dell'effettiva rappresentatività e dall'accesso e partecipazione al negoziato, come tale irragionevole oltre che lesivo della libertà sindacale.

p.q.m.

visto l'art. 23 L. 87/1953,

dichiara rilevante e non manifestamente infondata l'eccezione di legittimità costituzionale dell'articolo 19 lettera b) della legge n. 300 del 20 maggio 1970, per contrasto con gli articoli 2, 3 e 39 della Costituzione.

Dispone l'immediata trasmissione degli atti alla Corte Costituzionale e sospende il giudizio in corso.

Ordina che, a cura della Cancelleria, la presente ordinanza sia notificata alle parti e al Presidente del Consiglio dei Ministri nonché comunicata ai Presidenti delle due Camere del Parlamento.

Modena, 4.6.2012

Il giudice del lavoro
Dott.ssa Carla Ponterio