

Fiat lux: note su Corte cost., 23 luglio 2013, n. 231*

Stefano Rossi**
(29 agosto 2013)

Con la sentenza del 23 luglio 2013, n. 231, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 19, 1° co., lett. b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei lavoratori) «nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale (Rsa) possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda».

Tale pronuncia è scaturita dall'esame delle questioni sollevate da alcuni giudici del lavoro che si sono trovati a dover decidere, nell'ambito dei giudizi promossi ai sensi art. 28 della legge 300/1970, in ordine alla condotta antisindacale posta in essere da società del Gruppo Fiat nei confronti della Fiom, alla quale era stato negato il diritto a costituire rappresentanze sindacali aziendali (e, conseguentemente, ad avvalersi delle prerogative di cui al Titolo III dello Statuto), in ragione della mancata sottoscrizione del contratto collettivo, applicato nelle rispettive unità produttive, contratto alla cui negoziazione il suddetto sindacato aveva peraltro attivamente partecipato¹.

I giudici *a quibus* concordano (ma non poteva essere altrimenti) sul fatto che il testo della legge non si offra a soluzioni interpretative adeguate al caso e conformi a Costituzione², il che «segna il confine in presenza del quale il tentativo interpretativo deve cedere il passo al sindacato di illegittimità costituzionale»³.

* Scritto sottoposto a *referee*.

¹ Si deve rammentare che l'estromissione della Rsa Fiom dalla possibilità di usufruire dei diritti sindacali, oggetto dei ricorsi, è stata determinata dalla (auto)esclusione di tale sindacato dal sistema di negoziazione del gruppo Fiat, sistema autonomo e parallelo a quello Confederale, a seguito della decisione della Fiat di uscire da Confindustria. La Fiom ha, infatti, rifiutato di apporre agli accordi, anche la c.d. "firma tecnica", non ricevendo l'accesso ai diritti in via di autoregolamentazione concordata con le parti firmatarie come era avvenuto con l'accordo separato del 2003. In tal modo, la Fiom si è esclusa dal sistema contrattuale e correlativamente Fiat si è rifiutata di riconoscere l'esercizio dei diritti ex Titolo III dello Statuto (permessi, assemblee, ecc.) a un sindacato che, pur avendo attivamente partecipato al negoziato sino al momento della stipula del contratto, non l'ha poi sottoscritto formalmente, rifiutandone il contenuto sostanziale. Sulla vicenda in termini multi-disciplinari M. PALLINI, R. PEDERSINI, L. SOLARI, *Mirafiori e dintorni: cosa cambia per l'Italia?*, DL-SWG Working Paper, Milano, 2011, 2, 3 ss.; P. TOMASSETTI, *The Shift towards Single-employer Bargaining in the Italian Car Sector: Determinants and Prospects at FIAT*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2013, 2, 1, 94-111.

² In senso diverso, facendo leva su un'interpretazione teleologico-sistematica, Trib. Bologna, sez. lav., decr. 27 marzo 2012; Trib. Bari, sez. lav., decr. 20 aprile 2012; Trib. Lanciano, sez. lav., decr. 30 aprile 2012, citati da C. TRIPODINA, *Travolto da un insolito destino: l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori come leva per escludere dal diritto di costituire rsa (uno) dei sindacati maggiormente rappresentativi. Oscillazioni giurisprudenziali e dubbi di legittimità costituzionale*, in *www.costituzionalismo.it*, 2013, 5-6. Si veda anche Trib. Napoli, decr. 13 aprile 2012, n. 33625, in *www.ediesseonline.it* secondo cui «in un'ottica di interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 19 Stat. lav., la sottoscrizione degli accordi non è che un indice di rappresentatività del sindacato; indice che può essere anche insufficiente in caso di mancata partecipazione alle trattative; ben può il giudice ritenere che la rappresentatività effettiva può essere desunta da indici differenziati da quelli della mera sottoscrizione, non solo la partecipazione alle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale, ma anche il numero di rappresentanti sindacali nell'unità produttiva e il numero di iscritti, e dare della norma in esame una interpretazione costituzionalmente orientata».

³ Corte cost., 11 giugno 2008, n. 219; Corte cost., ord. 28 maggio 2010, n. 192; Corte cost., 2 aprile 2012, n. 78, tutte in *www.giurcost.org*; in dottrina M. RUOTOLO, *L'interpretazione conforme a Costituzione nella più recente giurisprudenza costituzionale. Una lettura alla luce di alcuni risalenti contributi apparsi nella rivista «Giurisprudenza costituzionale»*, in A. PACE (a cura di), *Corte costituzionale e processo costituzionale nell'esperienza della rivista «Giurisprudenza costituzionale» per il cinquantesimo anniversario*, Giuffrè, Milano, 2006, 903 ss.; V. ANGIOLINI, *L' "interpretazione conforme" nel giudizio sulle leggi*, in M. D'AMICO, B. RANDAZZO (a cura di), *Interpretazione conforme e tecniche argomentative*, Giappichelli, Torino, 2009, 10 ss.

Tutti i giudici sollevano la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 St. lav., contestando la violazione degli artt. 2, 3 e 39 Cost.⁴ e rilevando il contrasto della predetta disposizione con i citati parametri costituzionali alla luce: a) dell'irragionevolezza, «nell'attuale condizione di rottura dell'unità sindacale», di una soluzione imperniata «sul dato formale della sottoscrizione del contratto applicato e sganciato da qualsiasi raccordo con la misura del consenso dei rappresentati»; b) della limitazione della libertà dell'associazione sindacale in ordine alla sottoscrizione del contratto collettivo, che risulta «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»; c) della irragionevole difformità di trattamento, che ne consegue, «tra associazioni sindacali dotate tutte di pari capacità rappresentativa, e tutte partecipanti nella stessa misura alle trattative volte alla stipula del contratto collettivo, e che tuttavia non godono all'interno dell'azienda delle stesse prerogative a tutela degli interessi dei lavoratori da esse rappresentati solo in ragione del dissenso espresso avverso la stipula di contratti aziendali»⁵.

Secondo i giudici il conflitto «è nella norma»⁶ e, nel determinarlo, decisiva si rivela la dialettica tra testo e contesto, la quale è atta a condizionare profondamente i risultati del processo interpretativo, plasmando il contenuto della norma sulla base delle specifiche aspettative di senso della comunità ermeneutica coinvolta.

In particolare emerge dalle ordinanze la sottolineatura, nel vagliare il profilo della non manifesta infondatezza, della necessità di riconsiderare la questione di costituzionalità alla luce del profondo mutamento materiale del sistema di relazioni sindacali⁷ che è venuto ad incidere sulla disposizione determinandone l'incostituzionalità. I giudici rimettenti non ignorano, peraltro, i precedenti della Corte costituzionale (ovvero Corte cost., sent. n. 244/1996; Corte cost., ord. n. 345/1996)⁸, ma ritengono che quelle pronunzie – legate ad un diverso contesto, connotato dalla unitarietà di azione dei sindacati e dalla unitaria sottoscrizione dei contratti collettivi applicati in azienda, nel quale «ragionevolmente quella sottoscrizione poteva essere assunta a criterio misuratore della forza del sindacato e della sua rappresentatività» – vadano ora «ripensate alla luce dei mutamenti intercorsi nelle relazioni sindacali degli ulti-

⁴ Si devano i testi delle ordinanze di rinvio Trib. Modena, 4 giugno 2012 (n. 202/2012); Trib. Vercelli, 25 settembre 2012 (n. 287/2012); Trib. Torino, 12 dicembre 2012 (n. 46/2013). Per un'analisi delle ordinanze si veda B. CARUSO, *Fiom v. Fiat: Hard Cases davanti alla Consulta (a proposito dell'art. 19 dello Statuto)*, in www.forumcostituzionale.it (20.11.2012).

⁵ Così l'ordinanza di rinvio n. 202/2012 del Tribunale di Modena su cui F. Carinci, *In merito all'eccezione di costituzionalità dell'art. 19 lett. b) l. n. 300/1970 sollevata da Trib. Modena, 4 giugno 2012*, in www.forumcostituzionale.it (27.6.2012).

⁶ B. CARUSO, *Fiom v. Fiat: Hard Cases davanti alla Consulta (a proposito dell'art. 19 dello Statuto)*, cit., 6.

⁷ Così Trib. Modena, ord. n. 202/2012 secondo cui «Lo scenario delle attuali relazioni (...) è invece caratterizzato dalla rottura dell'unità di azione delle organizzazioni maggiormente rappresentative, della conclusione di contratti collettivi cd. separati e, in particolare, da una serie di iniziative poste in essere dal Gruppo Fiat (...) che ha portato alla creazione di un nuovo sistema contrattuale, definito da una dottrina come auto-concluso e auto-sufficiente».

⁸ Il cambio d'epoca nelle relazioni tra le parti sociali viene posto in rilievo per bilanciare il rischio di una pronuncia di manifesta infondatezza da parte della Corte Costituzionale, la quale aveva già sancito che «la libertà di decisione del sindacato in ordine alla stipulazione di un contratto collettivo con un certo contenuto, e dunque (...) contro comportamenti dell'altra parte o di terzi, in particolare del potere politico, diretti a interferire nel processo di formazione della sua volontà, turbandone la libera esplicazione»; protezione dell'autonomia sindacale che tuttavia non si estende all'incidenza che «sulle scelte del sindacato può avere la considerazione dell'effetto legale, esterno al contenuto del regolamento negoziale, collegato dall'art. 19 alla sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva»; una simile valutazione, infatti, pur essendo suscettibile di condizionare le scelte del sindacato, costituirebbe solo un «fattore del calcolo costi-benefici che esso, come ogni contraente, deve compiere per valutare la convenienza di stipulare o no il contratto a quelle condizioni» (Corte cost., ord. 18 ottobre 1996, n. 345, in www.giurcost.org). Conformi Corte cost., 23 maggio 1997, n. 148, in *Giur. cost.*, 1997, 1616; Corte cost., 26 marzo 1998, n. 76, in *Giur. cost.*, 1998, 750. Per un commento critico della giurisprudenza costituzionale in materia F. CARINCI, *Il grande assente: l'art. 19 dello Statuto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2012, 144, 7 ss.

mi anni», caratterizzate dalla frattura realizzatasi nella triade confederale e dalla conclusione di contratti collettivi “separati”⁹.

Sicché è il mutato contesto (in cui la disposizione viene ad essere applicata) più che il testo (della disposizione stessa) a determinare una lesione dei principi costituzionali, almeno laddove si intenda adottare un’interpretazione storico-evolutiva, aperta alle ‘ragioni’ dei cambiamenti sociali e politici che si infiltrano nell’intercapedine tra disposizione e norma erodendone la legittimità.

Questo criterio interpretativo era già stato fatto proprio dalla Corte costituzionale, la quale aveva ritenuto peraltro che l’indice selettivo di cui alla lettera b), del primo comma, dell’art. 19 dello Statuto dei lavoratori «si giustific[asse], 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»¹⁰.

In tali termini, l’automatismo, tracciato dalla Corte costituzionale, tra sottoscrizione del contratto collettivo di lavoro applicato in azienda e rappresentatività aveva come presupposto una precisa condizione storica¹¹, ossia la presentazione da parte dei sindacati confederali di piattaforme unitarie di rivendicazioni e la conseguente sottoscrizione comune dei contratti collettivi di lavoro, condizione quest’ultima che poteva essere assunta a criterio misuratore della forza del sindacato e della sua rappresentatività¹².

Ora, sulla base delle medesime premesse metodologico-interpretative, la Corte è giunta ad una soluzione esattamente opposta, giustificando tale decisione, anche se non in maniera espressa, esclusivamente sulla base dell’evoluzione delle relazioni industriali, concretatasi non tanto in singoli accordi separati ma nella definizione di sistemi contrattuali separati, autonomi e autosufficienti (come, nella specie, quello del Gruppo Fiat), con una conseguente crisi strutturale dell’unità confederale, tale da escludere, dall’ambito della tutela privilegiata riservata ai sindacati rappresentativi, proprio la Fiom, sindacato relativamente e comparativamente più rappresentativo.

In questo rinnovato contesto, in cui sarebbe ragionevole che la selezione dei soggetti abilitati alla contrattazione collettiva avvenisse sulla base di una verifica concreta di rappresentatività, l’art. 19 oppone l’effetto paradossale di subordinare il godimento dei diritti previsti dal Titolo III ad un principio di effettività della rappresentanza che poggia sul mero dato formale della sottoscrizione del contratto applicato¹³.

⁹ Corte cost., 3 luglio 2013, n. 231, p.to 1.4. in fatto.

¹⁰ Corte cost., 12 luglio 1996, n. 244, in *www.giurcost.org*. In tale pronuncia l’art. 19, nella versione risultante dal referendum, è stato oggetto di esegesi costituzionalmente orientata, che ha condotto ad una sentenza interpretativa di rigetto. Partendo dalla premessa che «la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro espresso in forma pattizia», bensì dalla «capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale», la Corte ne ha inferito che «la rappresentatività del sindacato (...) è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali come esigenza di oggettività del criterio legale di selezione [che] comporta un’interpretazione rigorosa della fattispecie dell’art. 19, tale da far coincidere il criterio [della firma] con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale». Pertanto, legittimate ad acquisire le prerogative stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva sono soltanto quelle organizzazioni che rispondano al criterio selettivo della partecipazione alla contrattazione collettiva in azienda. Ad integrare tale requisito non è sufficiente però la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri, ma occorre altresì una partecipazione attiva al processo di formazione di un contratto collettivo applicato nell’unità produttiva che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o istituto importante della loro disciplina anche in via integrativa a livello aziendale.

¹¹ C. TRIPODINA, *Travolto da un insolito destino...*, cit., 17.

¹² Da notare come le precedenti questioni di legittimità dell’art. 19 erano state sollevate nell’ambito di procedimenti promossi da associazioni sindacali minoritarie al fine di contestare la riserva delle prerogative di cui al Titolo III ai soli sindacati firmatari di contratti.

¹³ Dato formale che l’individuazione di un criterio selettivo, quale quello della stipula di un contratto collettivo, viene a contrastare con il principio pluralistico, consegnatoci dall’art. 39, 1° co., Cost., l’attribuzione di diritti e poteri ai sindacati (*rectius* il godimento dei diritti sindacali disciplinati dallo Statuto dei lavoratori) non può che radicarsi sulla rappresenta-

Così in sentenza si rileva la violazione dell'art. 3 Cost., sotto il duplice profilo della irragionevolezza intrinseca di quel criterio e della disparità di trattamento, che si sarebbe ingenerata tra sindacati, trattati diversamente in relazione all'esercizio di diritti di natura collettiva, sulla base non già dell'effettiva rappresentatività, dato oggettivo che viene a giustificare la loro stessa legittimazione a partecipare alla trattativa, bensì del rapporto con l'impresa e, in particolare, della scelta condizionante di aderire o meno al contratto applicato in azienda. Proseguendo in questa linea di ragionamento, il Giudice delle leggi ritiene inoltre che subordinare l'esercizio dei diritti sindacali, connessi alla costituzione delle Rsa, alla sottoscrizione del contratto rappresenti un evidente *vulnus* ai valori del pluralismo e della libertà di azione della organizzazione sindacale¹⁴.

Seppure ragionevole¹⁵, la motivazione della sentenza appare minimalista, e sembra che la Corte per non dire troppo, abbia, in concreto e data la complessità del tema, detto troppo poco.

Ci si sarebbe aspettati che la Corte perlomeno si soffermasse a precisare il senso e le forme della "partecipazione"¹⁶ nell'ambito della contrattazione, senza necessariamente spingersi a prevedere un diritto alla "partecipazione", in virtù di un qualche criterio di rappresentatività, in quanto quest'ultimo passo avrebbe mutato la *ratio* dell'art. 19, caratterizzato da un carattere astensionistico rispetto alla disciplina della contrattazione collettiva.

Una definizione del concetto di partecipazione sarebbe stata d'altra parte rilevante anche alla luce del dispositivo della sentenza in commento che attribuisce il 'diritto ad avere diritti' sindacali collettivi a quei soggetti che «pur non firmatari dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda»¹⁷: in questo senso l'avverbio 'comunque' potrebbe interpretarsi quale semplice rafforzativo, per cui a fronte di una carenza (la mancata sottoscrizione del contratto), prima condizionante l'esercizio dei diritti, la partecipazione avrebbe funzione sanante. Tuttavia lo stesso avverbio potrebbe assumere un significato più incisivo, laddove a fronte di piattaforme contrattuali *hard*, lo spazio di negoziazione con la controparte datoriale fosse ristretto o assente, riducendo il ruolo del sindacato a mera rappresentanza 'rivendicativa', che agisce con strumenti *extra-negoziali*, come la proclamazione di scioperi o l'azione di *lobbying*¹⁸, ove il «bersaglio» non sono solo le autorità pubbliche decisionali bensì anche l'opinione pubblica e il mercato in grado di influire per la conciliazione di situazioni complesse e conflittuali. In questo senso, qualora un sindacato,

tività *effettiva*, intesa quale rappresentatività quantitativa. Inoltre il *mero* criterio della stipula del contratto collettivo appare inidoneo anche sotto un diverso profilo, nella misura in cui consente all'imprenditore di «impedire legalmente in azienda il contropotere sindacale» (G. PERA, *Va tutto bene nella nuova norma relativa alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali deliberata dal popolo sovrano?*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, n. 4, 387), ovvero viene a conferire al primo il c.d. potere di accreditamento tale da *alterare* l'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

¹⁴ Ciò con un palese *revirement* rispetto a quanto sancito in Corte cost., ord. 18 ottobre 1996, n. 345, *cit.* in cui era stata esclusa la possibilità di configurare una discriminazione a carico di chi, non essendo firmatario, era rimasto fuori dall'azienda, laddove tale scelta era essa stessa espressione di libertà sindacale e uguaglianza, poichè stipulare o meno un contratto collettivo e conquistare i diritti sindacali è facoltà a cui hanno accesso tutti i sindacati.

¹⁵ Ragionevolezza da intendersi, in termini minimali, come generale esigenza di coerenza dell'ordinamento giuridico, «valore nel dispregio del quale le norme degradano al livello di gregge senza pastore» (Corte cost., 30 novembre 1982, n. 204, in *Foro it.*, 1983, I, 854).

¹⁶ In senso più ampio, prospettando un "statuto di partecipazione", ovvero un modello partecipativo di relazioni industriali ispirato all'art. 46 Cost., si sarebbero potute prospettare – pur in termini di *obiter dicta* – una gamma di buone prassi di trasparenza, informazione e consultazione, partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa, partecipazione azionaria dei lavoratori stessi, anche per mezzo di fondi gestori delle loro partecipazioni.

¹⁷ Tale opzione sembra far prevalere il dato procedurale (ossia la partecipazione al negoziato) al dato sostanziale (ovvero la rappresentatività), sebbene appaia rischioso scindere le scelte sui diritti sindacali (e sui soggetti legittimati a esercitarli) dal resto della problematica, essendo evidente la stretta connessione tra il piano della contrattazione collettiva in azienda e quello della rappresentanza nei luoghi di lavoro ai fini dell'esercizio di quegli stessi diritti.

¹⁸ Sul punto rinvio a G. MACRÌ, *Lobbies*, in *Dig. disc. pubbl.*, Agg. V, Utet, Torino, 2012, 471 ss.

agendo come una 'nave corsara' e senza mai sedere formalmente ad un tavolo delle trattative, ottenesse parziali aperture dalla rappresentanza datoriale, si potrebbe affermare che non abbia 'comunque partecipato alla negoziazione', pur non avendo poi sottoscritto il contratto ?

Prospettando la risoluzione del quesito nei termini sopra esposti, sembra quasi che, per la Corte, la partecipazione costituisca l'obiettivo, mentre la contrattazione aziendale (e il suo buon esito)¹⁹ sia da considerare soltanto quale strumento per il suo sviluppo, il che sottende una scelta partigiana tra due *idealtipi* di sindacato: da una parte quello che persegue prioritariamente la sicurezza dei lavoratori, proponendosi di acquisire per loro dei diritti in senso tecnico-giuridico attraverso prassi puramente rivendicativa, dall'altra un sindacato che si propone, ove possibile, di guidare e rappresentare i lavoratori nella stipulazione e nella gestione di una scommessa comune con l'imprenditore, trasformando i suoi rappresentati in "imprenditore collettivo" impegnati in una sorta di *joint venture* con il titolare del capitale di rischio²⁰.

Si tratta di una scelta, quella rivendicativa, che guarda al passato. Se infatti è indubbio che la legislazione di sostegno, prevista nello Statuto, era stata varata per promuovere l'effettività dell'azione sindacale in azienda e per agevolare il suo sbocco naturale, ovvero la contrattazione collettiva²¹; nel mutato quadro normativo la promozione, garantita dalle disposizioni statutarie, interviene ora a valle di questo processo, nella misura in cui la forza del sindacato è già stata «misurata sul campo» (quindi indipendentemente dal sostegno assicurato dai diritti sindacali), comprovata dalla stipula di un accordo collettivo²². In questi termini, nella condizione attuale, lo Statuto si limita a consolidare una posizione di forza contrattuale già conseguita, ma non è in grado di promuoverla laddove manchi²³.

La prospettazione fatta propria dalla Corte sembra voler riaffermare forzatamente una perduta centralità della fonte legislativa, laddove, nel nostro 'ordinamento' delle relazioni industriali, «il sistema contrattuale precede la legge, costituisce il fenomeno di autonomia sociale presupposto sul quale la legislazione interviene *ex post* a fini di sostegno o riconoscimento o regolazione, senza alterare il fondamento volontario e i criteri di autolegittimazione che presiedono al suo funzionamento, appunto perchè lo svolgimento

¹⁹ Laddove, al contrario, M.G. GAROFALO, *Rappresentanze aziendali e referendum. Opinione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 665 sottolinea che «il contratto collettivo non è rilevante come negozio giuridico (infatti, può anche non regolare i diritti sindacali) produttivo di effetti negoziali, ma come momento terminale della più rilevante tra le attività di rappresentanza sindacale».

²⁰ In generale P. ICHINO, *A che cosa serve il sindacato?*, Mondadori, Milano, 2005, 15 ss. Questo secondo modello di sindacato presuppone l'avvio di un processo che faccia crescere le articolazioni sociali e gli strumenti di rappresentanza, richiedendo visione strategica, programmatica e macroeconomica, al fine di esaltare sia la dimensione territoriale che quella dei servizi e delle politiche aziendali.

²¹ La libertà sindacale, sancita dall'art. 39, 1° co., Cost., viene esercitata nel momento in cui si accetta che il rapporto sia disciplinato dalla contrattazione collettiva. Su questo terreno, «ogni sindacato che abbia una genuina e apprezzabile rappresentatività ha una capacità negoziale quale requisito di fattispecie e, nell'ordinamento privatistico fondato sul reciproco riconoscimento, acquista la legittimazione ad esprimerla quando riesce ad imporsi come interlocutore della controparte. Quando ciò accade, ogni sindacato va riguardato come un soggetto a pieno titolo nel sistema contrattuale» (P. Tosi, *Lo Statuto dei lavoratori (40 anni dopo) tra garantismo e competitività ?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 1, 25).

²² Vi è da tenere conto peraltro che la garanzia dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro discende ormai *non* dalla legge, bensì dal loro stesso riconoscimento nei contratti, ove trovano collocazione nella parte obbligatoria, con efficacia limitata ai sindacati firmatari. I *plafonds* fissati dal Titolo III agli artt. 20 ss. rilevano solo per accelerare i rinnovi contrattuali, a partire dai quali si svolge il negoziato *in melius*; ovvero per sanzionare la mancata osservanza, da parte dei soggetti collettivi, dei doveri imposti dalla legge n. 146 del 1990 per lo sciopero nei servizi essenziali; o ancora, come nella disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie, per distinguere cosa passa all'organismo in azienda e cosa resta nella disponibilità dei sindacati esterni firmatari dei Ccnl. Cfr. L. GAETA, *Che cosa è oggi lo Statuto dei lavoratori?*, in *Lav. dir.*, 2010, 49 ss.

²³ G. GIUGNI, *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 1995, 367 ss.

inter partes dell'attività contrattuale è, rispetto all'intervento legislativo, un *prius* o comunque una variabile esterna»²⁴.

Vi è inoltre da sottolineare la contraddizione nascente dal 'reinterpretato' art. 19, per cui, da un lato, un'organizzazione sindacale – in virtù della semplice partecipazione alla negoziazione – viene ad acquisire il diritto a costituire una propria Rsa, da convertire anche in diritto a prendere parte all'elezione della Rsu (il che comporta l'osservanza dell'accordo interconfederale del dicembre 1993), e dall'altro, quello stesso sindacato potrebbe non sottoscrivere il contratto collettivo applicato in azienda, non essendo quindi tenuto a rispettarlo, né essendo esposto al sistema sanzionatorio ivi previsto²⁵.

Da ultimo, con riguardo alla asserita violazione dei principi di ragionevolezza e non discriminazione, si deve notare criticamente come la raffigurazione che la Corte dà della rappresentatività come dato oggettivo²⁶ finisca col basarsi interamente su una "argomentazione deontologica", appesa su se stessa (modello '*Barone di Munchausen*'), che si caratterizza nell'essere strutturalmente insensibile alle conseguenze perché, nel delegittimare un dato effettivamente obiettivo (la firma del contratto), non compara razionalmente costi e benefici di questa scelta.

Tale scelta infatti, non preceduta da un debito chiarimento su cosa sia e chi sia rappresentativo, potrebbe determinare il rischio – una volta ridimensionato il criterio certo e documentabile (seppure ingiusto nel caso di specie) della firma del contratto – di un espandersi a macchia d'olio del contenzioso giudiziale. Come è stato rilevato²⁷, di conseguenza, in base a quale principio potrebbe ora giustificarsi la non considerazione delle pretese di rappresentanza in azienda dello Slai-Cobas, che dissente dalla politica contrattuale della Fiat a tal punto da non essere riconosciuto neppure come interlocutore negoziale ?

Per queste ed altre ragioni, un osservatore malizioso potrebbe pensare che il Giudice costituzionale abbia voluto scrivere una sentenza fondata sulla ragion politica, più che sulla ragionevolezza, trasformando la rappresentatività storica in privilegio «giuridico», per cui il sindacato storico (nella specie la Fiom) è «comunque» rappresentativo anche se non firma i contratti²⁸.

²⁴ M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Dir. lav rel. ind.*, 1998, 673.

²⁵ F. CARINCI, *Adelante Pedro, con juicio: dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'art. 19, lett. b) St.)*, in WP CSDL "Massimo D'Antona", 2013, 179, 22. Infatti, come si è rilevato, «non è concepibile che un sindacato acquisisca e mantenga un diritto pieno di cittadinanza solo per condurre meglio la guerriglia dall'interno. Una volta che il contratto collettivo sia stato approvato secondo un criterio democratico, maggioranza delle Rsa o della Rsu e/o conferma referendaria, questo fa testo anche per chi l'abbia contestato e rifiutato» (F. CARINCI, *Il grande assente: l'art. 19 dello Statuto, cit.*, 25).

²⁶ Come possa essere definito 'oggettivo' un dato di cui non è chiaro nemmeno il criterio di misurazione, è un bel problema e una grossa contraddizione che emerge in sentenza laddove la Corte si sottrae, lasciando il campo al legislatore, dall'onere di individuare un criterio selettivo della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata. Tale scelta è giustificata dalla molteplicità di soluzioni astrattamente praticabili, consistenti «nella valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti, o ancora nella introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento, o nell'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente, oppure al riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro» (Corte cost., 3 luglio 2013, n. 231, p.to 9 in diritto).

²⁷ P. BELLOCCHI, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *Le relazioni sindacali nell'impresa. Atti delle Giornate di studio di Diritto del lavoro. Copanella 24-25 giugno 2011*, Giuffrè, Milano, 2012, 66.

²⁸ Questa prassi adottata dalla Fiom ricorda quella de "i perdenti radicali", nella definizione di Hans Magnus Enzensberger (H.M. ENZENSBERGER, *Il perdente radicale*, Einaudi, Torino, 2010), che vivono di sconfitte che apparentemente temono ma inconsciamente auspicano. «Sono coloro che non si guardano intorno e non cercano di capire come il mondo si diffa e si rifà, quando sono alle prese con traumi sociali, ma vivono le calamità come una specie di giudizio universale anticipato. Non hanno altra misura che se stessi: sono loro le uniche grandi vittime, loro gli umiliati e gli offesi. (...) Potrebbero anche non essere perdenti in modo radicale, potrebbero sforzarsi di vedere quel che in ogni crisi è opportunità, mutazione. Ma la scelta che hanno fatto di essere perdenti ha qualcosa di definitivo, di fatale. La realtà ha poco peso in quel che dicono e che pretendono di vedere» (B. SPINELLI, *I perdenti che vivono di sconfitte*, in *La Stampa*, 24.05.2009).

Così tutto cambia perché nulla cambia: è questa la morale che si può trarre dalla pronuncia in commento, fondata su un'interpretazione storico-evolutiva del diritto, che esprime, nel suo aspetto essenziale, la capacità del sistema di adattarsi ai mutamenti del sostrato sociale posti a base degli istituti giuridici, presupponendo comunque la prosecuzione di un determinato assetto sociale, che appunto, per la sua fondamentale identità, consente di mantenere un complesso di valori, sia pure in equilibrio diverso tra di loro²⁹.

** Dottorando di ricerca in diritto pubblico e tributario nella dimensione europea presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bergamo.

²⁹ M. COSSUTTA, *Interpretazione ed esperienza giuridica. Sulle declinazioni dell'interpretazione giuridica: a partire dall'uso alternativo del diritto*, Eut, Trieste, 2011, 20, n. 10.