

13 novembre 2012

## 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\*

di Chiara Tripodina

Professore associato di Diritto costituzionale - Università degli Studi del Piemonte Orientale

**Abstract** In questo saggio l'autrice riflette sull'insolito destino che, nell'attuale contesto delle relazioni industriali, pare avere travolto l'articolo 19 dello statuto dei lavoratori, trasformandolo da disposizione a vocazione inclusiva nel godimento dei diritti sindacali, a leva per escludere (uno dei) sindacati maggiormente rappresentativi dalla possibilità di costituire rappresentanze sindacali all'interno di unità produttive, nelle quali abbia rifiutato di firmare il contratto collettivo di lavoro. In particolare l'autrice si sofferma sulle opposte interpretazioni dell'articolo 19 - letterale e teleologico-sistematica - che la giurisprudenza di merito ha offerto nelle soluzioni delle vertenze Fiom-Fiat nella primavera del 2012; analizza l'ordinanza di rimessione che ha portato la questione di legittimità di fronte alla Corte costituzionale; ripercorre tutta la giurisprudenza costituzionale sull'articolo 19; per interrogarsi da ultimo sulla perdurante legittimità costituzionale dell'articolo 19, alla luce del nuovo contesto storico e normativo delle relazioni industriali. In this essay the author reflects on the unusual fate that, in the current context of industrial relations, seems to have over-turned the article 19 of the Statute of workers, transforming it from a vocation inclusive provision relating to the enjoyment of trade union rights, into lever to exclude (one of) the most representative trade unions from the possibility to constitute unions representations in manufacturing companies, where it have refused to sign the collective work contract. In particular the author focuses on the opposite interpretation of article 19 - literal and teleological-systematic - that the judges had given in solutions of disputes Fiom-Fiat last spring 2012; she analyzes the act which brought the issue of legitimacy in front of the Constitutional Court; she then examines the entire constitutional case law on article 19; lastly, she questions the constitutionality of article 19 in the light of the new context of industrial relations.

Sommario: 1. L'articolo 19 dello statuto dei lavoratori nell'era del neo-feudalesimo aziendale - 2. Primavera 2012: le oscillazioni giurisprudenziali nell'interpretazione dell'articolo 19 - 2.1. L'interpretazione letterale dell'articolo 19 - 2.2. L'interpretazione teleologico-sistematica dell'articolo 19 - 2.3. Sulla libertà interpretativa dei giudici. E sui suoi limiti - 3. L'ordinanza di rimessione alla corte costituzionale - 4. La giurisprudenza costituzionale sull'articolo 19 - 5. Conclusioni: legittimi dubbi di costituzionalità

## 1. L'articolo 19 dello statuto dei lavoratori nell'era del neo-feudalesimo aziendale

Travolto da un insolito destino. Così mi pare l'articolo 19 dello statuto dei lavoratori, nel momento in cui si trova oggi ad essere impiegato come leva per escludere sindacati maggiormente rappresentativi (e in particolare uno dei sindacati maggiormente rappresentativi: la Fiom) dalla possibilità di costituire rappresentanze sindacali all'interno di un'azienda (la Fiat), avendo rifiutato di firmare il contratto collettivo di lavoro applicato nelle sue unità produttive.

L'articolo 19 dello statuto dei lavoratori prevede che «*Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva*». Questa formulazione, come è noto, è esito del referendum abrogativo dell'11 giugno 1995, con cui i promotori – in polemica rispetto all'originaria versione, che assicurava uno speciale credito alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale<sup>[1]</sup> - perseguivano l'intento di pervenire a un ampliamento della cerchia dei soggetti ammessi al diritto di costituire rsa, e dunque a godere delle prerogative riconosciute nel titolo III dello statuto, in ragione della loro *effettiva* rappresentatività, testimoniata dalla capacità di firma contrattuale.

Ciò a cui oggi si assiste, invece, è che l'articolo 19 st. lav., in una sorta di “eterogenesi dei fini”<sup>[2]</sup>, venga impiegato come leva per escludere, anziché includere, soggetti dal godimento di diritti sindacali; e particolarmente per escludere (uno dei) sindacati maggiormente rappresentativi<sup>[3]</sup>.

L'articolo 19 viene così ad assumere un inedito rilievo, tanto che se ne parla come il «problema dei problemi»<sup>[4]</sup>; soprattutto a seguito delle vertenze giudiziarie che sono riversate, capillari e copiose, dal “caso Fiat”, assunto a «nuovo *incipit*» delle relazioni industriali<sup>[5]</sup>, all'insegna di ciò che è stato icasticamente definito «neofeudalesimo aziendale»<sup>[6]</sup>: a indicare un sistema di relazioni industriali caratterizzato, in estrema sintesi, da un lato, dall'anomala coincidenza tra luogo di produzione di beni e luogo di produzione di norme, tra fonte del lavoro e fonte del diritto (c.d. “aziendalizzazione del diritto al lavoro”); e, dall'altro e conseguentemente, dalla speciale rilevanza assunta dai rapporti di forza endoaziendali<sup>[7]</sup>.

Il momento di svolta nelle relazioni industriali si sarebbe registrato, in particolare, per effetto della costruzione da parte di Fiat di un sistema contrattuale autonomo e autosufficiente<sup>[8]</sup>, integralmente sostitutivo rispetto a quello fondato sul contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica, tale per cui solo i sindacati che all'interno di ogni stabilimento del gruppo Fiat e Fiat Industrial firmano il “contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello”<sup>[9]</sup> proposto da Fiat stessa ricadano sotto la copertura dell'articolo 19 st. lav., rimanendone esclusi tutti gli altri<sup>[10]</sup>.

Quel che è accaduto è notorio: a fronte della proposta contrattuale del Gruppo Fiat sotto minaccia di dislocamento, si è registrata una spaccatura delle sigle sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale: mentre Fim-Cisl, Uilm-Uil insieme ad altre (Fismic, Ugl Metalmeccanici, Associazioni Capi

e Quadri Fiat) hanno accettato di scollegarsi dal tradizionale contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica e di sottoscrivere il nuovo contratto, Fiom-Cgil, benché presente e attiva in tutti i tavoli negoziali, ha rifiutato la firma del contratto, esprimendo pieno dissenso all'intera operazione.

Da qui sono gemmate una serie di vertenze giudiziarie: tutte a partire da ricorsi della Fiom, volti a ottenere - alla luce dell'articolo 19 st. lav. - la declatoria di antisindacalità della condotta di Fiat o di società del gruppo Fiat; condotta consistente nel disconoscimento - sempre sulla base dell'art. 19 st. lav. - di efficacia e legittimità alla costituzione di rsa da parte di Fiom, in quanto organizzazione sindacale non firmataria del contratto collettivo specifico di lavoro applicato nell'unità produttiva.

In altri termini, la «chiave di volta che sorregge pressoché interamente l'architettura difensiva»[\[11\]](#) tanto di Fiom quanto di Fiat è rappresentata dalla pretesa applicazione dell'art. 19 st. lav., facendone però discendere esiti opposti in conseguenza della diversa interpretazione che ne viene offerta.

## **2. Primavera 2012: le oscillazioni giurisprudenziali nell'interpretazione dell'articolo 19**

Questa differenza di interpretazioni si registra anche e soprattutto sul piano giurisprudenziale: chiamati a decidere, i giudici del lavoro, nella primavera del 2012, hanno risposto con una giurisprudenza polifonica, che ha dato di volta in volta ragione a Fiom o Fiat, a seconda che accedessero - la questione, nella sostanza, è tutta qui[\[12\]](#) - a un'interpretazione teleologico-sistematica o letterale dell'articolo 19[\[13\]](#).

Il *punctum pruriens*[\[14\]](#) - della controversia è, insomma, rappresentato dalla valenza semantica che deve essere attribuita alla parola "firmatarie" contenuta nell'articolo 19: ossia, se debbano considerarsi legittimate normativamente a costituire rsa solo le organizzazioni sindacali che abbiano effettivamente firmato il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, oppure anche le organizzazioni sindacali che abbiano partecipato attivamente a una trattativa contrattuale, ma che non abbiano poi apposto la sottoscrizione in calce al testo contrattuale finale.

### **2.1. L'interpretazione letterale dell'articolo 19**

I giudici che, sulla base di un'interpretazione letterale dell'articolo 19, hanno ritenuto di dover disattendere i ricorsi di Fiom (e dunque di dover dare ragione a Fiat), lo hanno fatto argomentando, in estrema sintesi, che ciò che chiede la Fiom «non è di interpretare l'art. 19 st. lav., ma di riscriverlo». E questo «non è consentito al Giudice, il quale - è bene ricordarlo - è soggetto *soltanto alla legge*»[\[15\]](#).

In altri termini, «la parola "firmatario", senza ulteriore aggettivazione o dubbie sfumature semantiche, si riferisce esattamente a colui (non che può apporre, ma) che appone la propria firma su un documento e che, in tal modo, vi aderisce facendolo proprio»[\[16\]](#). Anche a valorizzare nella sua massima espansione il principio di effettività dell'azione sindacale e della concreta partecipazione delle organizzazioni sindacali alle trattative, «non viene comunque meno il requisito (di certo non sufficiente né decisivo, ma nondimeno necessario) della sottoscrizione dell'accordo collettivo»[\[17\]](#). Ne consegue che, «ai fini della costituzione delle rsa (e del riconoscimento dei diritti e delle tutele di cui al titolo III st. lav.), le organizzazioni sindacali hanno l'onere di firmare, ossia di tenere 'fermo', il contratto collettivo»[\[18\]](#).

Per chi accede a questa interpretazione, pertanto, per quanto «socialmente condivisibile», resta «giuridicamente insostenibile»[\[19\]](#) un'interpretazione che miri a ricondurre nell'alveo dell'articolo 19 la sola partecipazione attiva alla trattativa negoziale non seguita dalla sottoscrizione dell'accordo:

attribuirgli «una *ratio* che ne eluda o ne aggiri il chiarissimo disposto letterale» non potrebbe non integrare, infatti, «un'interpretazione *contra legem* o, più eufemisticamente, 'antiletterale'»[20].

Le conclusioni alle quali approda questo orientamento giurisprudenziale sono nel senso del «carattere squisitamente politico del problema», da risolversi, «se non in ambito intersindacale (ad es., attraverso la costituzione di rsa unitarie senza sigle e sulla sola iniziativa dei lavoratori) o in quello 'effettivo' dei rapporti di forza negoziale con la controparte imprenditoriale, almeno in sede legislativa»[21].

## 2.2. L'interpretazione teleologico-sistematica dell'articolo 19

I giudici che, all'opposto, hanno ritenuto di dover accogliere i ricorsi della Fiom (e dunque di dover intimare a Fiat di rimuovere la propria condotta antisindacale), lo hanno fatto argomentando che l'articolo 19 st. lav. non deve essere interpretato «in modo esasperatamente letterale»[22], ma la lettura del dato testuale necessita di essere integrata con altri canoni interpretativi: quello teleologico, che consente alla norma di «esprimere la volontà del legislatore»[23], e quello sistematico, che le consente di «essere inserita nel contesto complessivo dell'ordinamento giuridico positivo vigente, pena la cristallizzazione di aporie difficilmente superabili»[24].

Infatti, «ciò che la norma vuol dire, letta non in un'ottica atomistica, ma alla stregua dell'impulso referendario e nell'alveo delle correlazioni sistematiche con altre disposizioni del diritto sindacale vigente»[25], è che, al fine della legittimazione a costituire rsa, è *sufficiente* stipulare un contratto di qualsiasi livello e che *non è più necessario* appartenere alle confederazioni maggiormente rappresentative»[26]. In altri termini, la sottoscrizione di un contratto collettivo aziendale non sarebbe «l'unico indice per misurare la rappresentatività di un sindacato al quale garantire i diritti di cui agli artt. 19 e seguenti dello Statuto», bensì rappresenterebbe solo «un indice minimale», «presuntivo», per cui «la norma derivante dalla abrogazione referendaria non intende escludere altri indici per misurare la rappresentatività effettiva di un sindacato al fine di costituire le rsa e soprattutto non esclude la rappresentatività effettiva come criterio fondamentale per l'accesso ai diritti sindacali differenziati»[27].

Per questa giurisprudenza, dunque, «non è giuridicamente sostenibile la tesi della costituzione di rsa sganciate dal presupposto della reale rappresentatività. La rappresentatività effettiva continua a costituire l'elemento imprescindibile per la costituzione di una rsa, pena la creazione di un *vulnus* irrimediabile nel tessuto delle relazioni sindacali»[28]. Per «riconduurre a unità il sistema», l'art. 19 st. lav. non può, allora, essere «interpretato in termini formalistici ma nel senso che, al fine della attribuzione dei diritti sindacali, l'associazione sindacale deve godere di rappresentatività effettiva sul territorio e deve spiegare una effettiva azione sindacale nell'unità aziendale»[29]: ciò che conta è il dato dell'effettività in concreto, che «si manifesta anche nella partecipazione al tavolo delle trattative al fine della stipula del contratto, pur nelle ipotesi in cui una delle associazioni sindacali che siede al tavolo delle trattative ritenga di non sottoscrivere il contratto»[30].

Sicché è necessario «fornire dell'art. 19 una lettura estensiva»[31], «nell'ottica di una interpretazione sistematica e teleologica»[32], per la quale «il dato formale della materialità della sottoscrizione di un contratto di qualsiasi livello applicato nell'unità produttiva non appare indispensabile essendo, al contrario, molto più probante l'effettiva partecipazione al processo di formazione del contratto anche in senso critico»[33].

Per i giudici che accedono a questa interpretazione non si può fondatamente sostenere che «sia assolutamente necessario un intervento legislativo per la risoluzione della problematica in questione»: se «l'intervento del legislatore è atteso al fine di dipanare ogni possibile dubbio interpretativo in una materia così delicata», esso comunque non potrebbe che intervenire meramente «in direzione *ricognitiva*

di un principio normativo, quello della valorizzazione del criterio della effettiva rappresentatività, che è immanente al sistema giuridico»[\[34\]](#).

### 2.3. Sulla libertà interpretativa dei giudici. E sui suoi limiti

Tra le pronunce che si inseriscono nel filone interpretativo teleologico-sistematico, quella del tribunale di Bari spicca tra le altre per il “trattatello sull’interpretazione” con cui ritiene di dover chiudere la sua parte motiva. Vale la pena riportarlo nella sua integralità, perché è anche e proprio sotto il profilo del ruolo interpretativo dei giudici che questa vicenda pare particolarmente significativa.

Per il giudice barese,

«va osservato che il testo legislativo non si identifica con la norma da applicare al caso concreto e che la norma è il prodotto della interpretazione della disposizione stessa. [...] Occorre superare la concezione meramente semantica della interpretazione, considerata alla stregua di una analisi puramente formale del linguaggio del legislatore. Non sussiste un senso immanente alla parola; il senso è la relazione tra il testo ed un oggetto al quale si riferisce. L’interpretazione deve tenere conto di tale riferimento necessariamente esterno al testo, risultando limitativa ogni interpretazione chiusa ad un “significato proprio delle parole”, come se esistesse un significato interno al testo del tutto disancorato dalla sua relazione con la realtà esterna.

La conseguenza che deriva da tale teoria dell’interpretazione che va alla ricerca del “senso” della disposizione, intesa come individuazione della norma da applicare al caso concreto, non nel significato proprio delle parole che costituiscono il testo, ma nella loro relazione con qualcosa che è al di fuori del testo, ossia con l’intero sistema giuridico, consiste nella constatazione della non decisività dell’aforisma “*in claris non fit interpretatio*”.

L’attività dell’interprete non è regolata da una logica preconstituita con un procedimento per gradi, nel quale ogni stadio o momento è preclusivo rispetto a quelli successivi: la conoscenza giuridica non si esaurisce in operazioni meccaniche di incasellamento automatico del fatto concreto in una determinata fattispecie astratta. L’interprete non deve fermarsi alla lettera ed alla grammatica della proposizione legislativa, considerando ricerche non essenziali ogni indagine sul profilo teleologico ed assiologico, indagini che non possono essere ridotte al rango di valori sussidiari. Le interpretazioni letterale, logica, sistematica ed assiologia non sono, né possono essere fasi distinte cronologicamente e logicamente: esse sono criteri di un processo conoscitivo unitario. L’atteggiamento che esclude il ricorso alle interpretazioni sistematiche e teleologiche riduce il compito dell’interpretazione ad una operazione di sussunzione sillogistica simile nel suo rigido automatismo alle operazioni matematiche.

L’interprete non può limitarsi a prendere atto della formula legislativa, ma deve indagare la *ratio legis*. Il compito dell’interprete non può variare a seconda che sia chiamato ad applicare leggi chiare oppure ambigue: come sostiene autorevole dottrina, la chiarezza non è un *prius* (il presupposto), ma è un *posterius* (il risultato) dell’interpretazione. Il principio di legalità non si riduce al rispetto dei singoli precetti, ma comporta un coordinamento costante e continuo con i principi generali dell’ordinamento e con i principi costituzionali. Pertanto l’interpretazione è per definizione logico-sistematica e teleologica. La norma non è il risultato dell’esegesi puramente letterale, ma è l’individuazione della sua logica e della sua giustificazione assiologica: ciò è possibile solo alzando lo sguardo verso il resto dell’ordinamento e dei principi che lo sostanziano»[\[35\]](#).

Queste affermazioni non solo sono condivisibili, ma generalmente condivise, dovendosi considerare ormai superato il cognitivismo come teoria dell'interpretazione[36], per la quale ogni testo normativo è suscettibile di una, ed una sola, interpretazione vera, e il ruolo del giudice è solo quello di “bocca della legge”[37]. Non è in discussione che «il testo legislativo non si identifica con la norma da applicare al caso concreto», ma che essa è frutto dell'interpretazione; né che l'interprete «va alla ricerca del “senso” della disposizione» a partire dalle esigenze del caso concreto; né, che la sua attività «non è regolata da una logica preconstituita con un procedimento per gradi», non essendo gerarchizzata e vincolata la scelta tra i canoni interpretativi culturalmente ammessi; né, in ultimo, che egli «non deve fermarsi alla lettera ed alla grammatica della proposizione legislativa». Si può dire che tutte le assunzioni citate siano, invero, verità banali[38].

Ciò che mi pare criticabile sono, invece, le conclusioni che da tali assunzioni si ritiene di poter trarre: che il giudice non debba fermarsi alla lettera, al testo, della disposizione legislativa non significa che egli dal testo non debba partire; non significa che dal testo possa addirittura prescindere. “Interpretare”, nel suo significato minimo e non controverso, vuol dire “attribuire significato ai testi”: sicché dai testi - dalla formule linguistiche contenute nei testi - occorre prendere le mosse e non è possibile deviare. Quali che siano le pressioni provenienti dal caso concreto che gravano sul giudice, egli non può attribuire al testo normativo un significato che questo non può esprimere.

Se il giudice percepisce come “ingiusta” la legge che si trova a dover applicare, può tentare di darne interpretazioni teleologiche, sistematiche, adeguatrici... per trarre la norma che egli ritiene più idonea al caso e conforme a costituzione. Ma questi tentativi sono ovviamente subordinati alle possibilità semantiche del testo della legge. A me pare che tra le possibilità semantiche della parola “firmatarie” non vi sia – non vi possa essere - “non firmatarie”; quale che sia la specificazione che segue; quale che sia l'intento che il giudice persegue. Sostenere diversamente non è più attività di interpretazione, in quanto non è più assegnazione al testo di uno dei suoi possibili significati, ma creazione di un significato alternativo e contrario a quello espresso dalla disposizione[39].

Se dunque il testo della legge non si offre a soluzioni interpretative adeguate al caso e conformi a costituzione, la via che la costituzione impone al giudice è sollevare la questione di legittimità costituzionale: come ha più volte ribadito la corte costituzionale, l'univoco tenore della disposizione «segna il confine in presenza del quale il tentativo interpretativo deve cedere il passo al sindacato di illegittimità costituzionale»[40]; sempre, naturalmente, che il giudice sia in grado di declinare l'ingiustizia percepita in termini di illegittimità costituzionale. Altrimenti deve a quella legge assoggettarsi; anche se la legge gli pare odiosa, se non ne condivide l'ispirazione, la disciplina o le ricadute sul caso concreto.

Quando i giudici inclinano «alla libertà di giudicare, come sembra più equo e giusto al loro cervello, scansando perciò con varj raziocinj immaginarj la briglia delle leggi regnanti»[41], quel che può accadere è ben testimoniato dalle vertenze giudiziarie che sono riversate dal caso Fiat: a fronte dell'identico caso giudiziario, con medesimi ricorrenti e resistenti, in costanza delle medesime condizioni storiche e normative, ma di fronte a giudici diversi, in diverse parti del territorio nazionale, le soluzioni giurisprudenziali non solo sono diverse, ma opposte. In estrema sintesi: l'imprevedibilità e l'incertezza del diritto[42].

### **3. L'ordinanza di rimessione alla corte costituzionale**

Dei giudici del lavoro interpellati nella vicenda Fiom-Fiat nella primavera del 2012, nessuno – in

un primo momento - è giunto a porre la questione in termini di dubbio circa la legittimità costituzionale dell'articolo 19 st. lav.[43]: tanto chi ne ha offerto un'interpretazione letterale[44], tanto chi ne ha offerto un'interpretazione teleologico-sistematica[45] ha, anzi, invocato la giurisprudenza della corte costituzionale per sostenere la propria interpretazione ed escluderne l'illegittimità costituzionale[46].

Si è dovuta attendere l'ordinanza del tribunale di Modena del 4 giugno 2012 affinché la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 19 st. lav. venisse rimessa di fronte alla corte costituzionale[47].

Il tribunale di Modena è da ascrivere tra i giudici che dell'articolo 19 st. lav. offrono un'interpretazione letterale, ma, diversamente dagli altri, ritiene che tale interpretazione valga a evidenziare l'incostituzionalità dell'articolo stesso, e che sia per altro impossibile «addivenire ad un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'articolo 19», giacché qualsiasi tentativo in tal senso si porrebbe «in contrasto sia con la lettera[48] e sia con la *ratio*[49] della norma in esame»[50].

Dice il giudice modenese: «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»[51]. Eppure, «proprio l'individuazione della maggiore rappresentatività attraverso l'esclusivo prisma della stipula del contratto collettivo effettivamente applicato nell'unità produttiva»[52] conferisce alla disposizione un significato irragionevole e come tale incompatibile con la costituzione, nella parte in cui «adotta un criterio che prescinde dalla misurazione dell'effettiva rappresentatività e dall'accesso e partecipazione al negoziato». E in questi termini il giudice porta la questione di fronte alla corte costituzionale, chiedendole una pronuncia additiva di principio.

Interessa rilevare che ciò che induce il giudice di Modena alla valutazione di incompatibilità dell'articolo 19 con la costituzione è soprattutto un sospetto di irragionevolezza rispetto al contesto storico in cui esso si trova ora calato, alla luce tanto dei «mutamenti intercorsi nelle relazioni sindacali», quanto delle «modifiche normative apportate non solo all'ordinamento statuale, ma anche al sistema sindacale»[53]. Una sorta di “illegittimità costituzionale sopravvenuta”, dunque[54].

Per il giudice, infatti, non sussistono più le condizioni storiche che condussero la corte costituzionale a giudicare non illegittimo l'articolo 19 nella sentenza n. 244 del 1996[55]: 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 st. lav., 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»[56].

Lo scenario delle attuali relazioni sindacali 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»[57].

Preso atto del nuovo e differente scenario dei rapporti sindacali, il giudice si domanda se il criterio selettivo individuato dall'articolo 19, incentrato sulla sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva e sganciato da qualsiasi raccordo con la misura del consenso dei rappresentati, «sia tuttora dotato di ragionevolezza» e «possa ancora costituire indice adeguato della effettiva rappresentatività di un sindacato»[58].

Il giudizio che ne dà il tribunale modenese è del tutto negativo: un tale criterio mostra ormai «tutti i suoi limiti in termini di irragionevolezza e miopia»[59]. Ad essere messa in discussione è, quindi, quella “linea storico-sociologica” che, pure nella sentenza n. 244 del 1996, aveva condotto a giustificare la “razionalità pratica” dell'art. 19 st. lav.

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 nuovo regime di rottura dell'unità sindacale l'applicazione pratica dell'art. 19 ha portato a considerare non rappresentativo 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», 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»[60]. 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»[61]. Le conseguenze paradossali della pedissequa applicazione del criterio selettivo di cui all'articolo 19, sganciate dalla realtà di una effettiva rappresentatività, ne rivelano, per il giudice modenese «l'intrinseca irragionevolezza»[62].

Ma, a rendere anacronistico il disposto di cui all'articolo 19, non è solo il mutato contesto delle relazioni sindacali: «è la stessa evoluzione del quadro normativo e dell'assetto del sistema sindacale a rendere incoerente la norma impugnata con l'ordinamento statale»[63].

L'irrazionalità, intesa come distonia nel sistema, emerge dall'essere il criterio selettivo di cui all'articolo 19 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»[64], nonché «rispetto al criterio di rappresentatività minima, modulato su una combinazione di dati associativi e dati elettorali»[65]. Insomma, alla tendenza espressa dal sistema generale di selezionare i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva in base a 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». Anche sotto questo profilo, dunque, «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»[66].

Oltre che in violazione dell'articolo 3 della costituzione, per irragionevolezza intrinseca e irrazionalità, il giudice modenese ritiene che l'articolo 19 si ponga in violazione anche dell'articolo 39 della costituzione, limitando e condizionando l'esercizio della libertà sindacale. Infatti, 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»[\[67\]](#).

Alla luce di simili considerazioni, la sezione lavoro del tribunale di Modena giunge 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»[\[68\]](#), portando così – finalmente! – la questione di fronte alla corte costituzionale[\[69\]](#).

#### 4. La giurisprudenza costituzionale sull'articolo 19

Poiché tutte le parti in causa e tutti i giudici chiamati a giudicare si appellano alla giurisprudenza costituzionale a sostegno delle proprie tesi interpretative, mi pare utile analizzare e contestualizzare le parole della corte costituzionale intorno all'articolo 19.

La corte si è occupata dell'art. 19 st. lav. in otto giudizi di legittimità, oltre che nella sentenza di ammissibilità del quesito referendario che ha condotto alla sua parziale abrogazione nel 1995. Al di là del fatto che i giudizi di legittimità si sono sempre conclusi con pronunce di infondatezza (talvolta manifesta) della questione, la giurisprudenza costituzionale ha detto molto sulle condizioni alle quali l'art. 19 può dirsi conforme a costituzione[\[70\]](#).

Le prime questioni di legittimità costituzionale portate di fronte alla corte costituzionale riguardavano l'art. 19 st. lav. nella sua versione originaria, anteriore al referendum del 1995, ossia quella per la quale «*Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva*». I dubbi di legittimità gravavano sul fatto che la legge aveva posto dei criteri selettivi per ammettere i sindacati alla costituzione di rsa e non aveva invece attribuito questa possibilità a ogni associazione sindacale esistente sul luogo di lavoro.

La corte costituzionale ha tuttavia sempre difeso la razionalità del disegno statutario, con i due livelli di protezione accordata alle organizzazioni sindacali: «ad un primo livello, comune a tutte, viene assicurata la libertà di associazione e di azione sindacale [...]. Il secondo livello esprime la politica promozionale perseguita dal legislatore al precipuo fine di favorire l'ordinato svolgimento del conflitto sociale, e comporta una selezione dei soggetti collettivi protetti fondata sul principio della loro effettiva rappresentatività. Ad essi sono attribuiti diritti ulteriori idonei a sostenerne l'azione», tra cui la possibilità di costituire, nel loro ambito, rsa[\[71\]](#).

Quanto ai due requisiti alternativi richiesti dall'art. 19 perché nell'ambito di associazioni sindacali possa essere costituita la rsa, il principale criterio selettivo adottato al riguardo è quello della "maggiore rappresentatività" nazionale a livello pluricategoriale (art. 19, lett. *a*), che, pur conducendo di fatto a privilegiare le confederazioni "storiche" - caratterizzate da un'equilibrata consistenza associativa su tutto l'arco delle categorie tutelate, da una notevole consistenza di iscritti, da una diffusa distribuzione su scala nazionale, da una effettività di autotutela degli interessi e dalla continuità e sistematicità dell'azione di autotutela -, delinea comunque «una categoria aperta, cui può accedere ogni organizzazione sindacale»<sup>[72]</sup> che raggiunga tale consistenza e abbia tale caratteristiche. Nel disporre tale criterio selettivo, il legislatore statutario ha indubbiamente compiuto una ben precisa opzione, consistente, «da un lato, nel 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; dall'altro, nel dotare le organizzazioni sindacali - in ragione del complesso intreccio tra conflitto industriale e conflitti sociali - di strumenti idonei a pervenire ad una sintesi tra istanze rivendicative di tipo microeconomico e di tipo macroeconomico ed, insieme, di raccordare l'azione di tutela delle classi lavoratrici con la considerazione di interessi potenzialmente divergenti, quali, in particolare, quelli dei lavoratori non occupati»<sup>[73]</sup>. Questa opzione legislativa, che corrisponde al ruolo tradizionalmente svolto dal movimento sindacale italiano, è per la corte razionale, perché un meccanismo selettivo di sostegno qualificato dall'azione sindacale nei luoghi di lavoro deve «rifiutare logiche puramente aziendalistiche, estranee al ruolo a questa assegnato dalla Costituzione»<sup>[74]</sup>; ed è coerente con il complessivo disegno cui è informata la Carta costituzionale, nel quale anche l'art. 39 va inserito: «e cioè, sia al principio solidaristico, specificamente enunciato nell'art. 2 e matrice di molte altre disposizioni costituzionali; 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»<sup>[75]</sup>. C'è dunque in questa giurisprudenza della corte una forte sottolineatura della funzione di sintesi e ricomposizione degli interessi macro e micro-economici che deve essere propria del sindacato e della sua rappresentanza aziendale, al di fuori di logiche meramente particolaristico-aziendalistiche.

Accanto al criterio della maggiore rappresentatività nazionale, la tutela rafforzata è stata conferita anche al sindacalismo autonomo (art. 19, lett. *b*), prevedendo «un congegno di verifica empirica della rappresentatività», per il quale rappresentanze aziendali possano essere costituite nell'ambito delle associazioni sindacali non affiliate alle confederazioni maggiormente rappresentative, purché si dimostrino capaci di esprimere, «attraverso la firma di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva, un *grado di rappresentatività idoneo a tradursi in effettivo potere contrattuale a livello extra-aziendale*»<sup>[76]</sup>.

Quest'ultima notazione circa il livello extra-aziendale del potere contrattuale di cui devono essere dotati i sindacati autonomi per poter essere considerati rappresentativi *ex art. 19 b*) – che nella versione originaria parlava di associazioni firmatarie di contratti collettivi *nazionali* o *provinciali* di lavoro applicati nell'unità produttiva - è molto importante, perché ad esso la corte costituzionale riconosce espressamente la *funzione di limite* rispetto alle possibili azioni di condizionamento della libera dialettica sindacale poste in essere dal datore di lavoro attraverso il riconoscimento dell'autorità contrattuale alle sole organizzazioni che in azienda - pur al di fuori dell'ipotesi dei sindacati di comodo (art. 17 st. lav.) - perseguano la «politica rivendicativa a lui meno sgradita». Dice espressamente la corte: «nel fissare a tale livello - extra-aziendale - la soglia minima della rappresentatività, il legislatore ha tra l'altro inteso evitare, o quanto meno contenere, i pregiudizi che alla libertà ed autonomia della dialettica sindacale, all'eguaglianza tra le varie organizzazioni ed all'autenticità del pluralismo sindacale possono derivare dal potere di accreditamento della controparte imprenditoriale». L'accesso pattizio alle misure di sostegno, infatti, «non presuppone di per sé alcuna soglia minima di rappresentatività

dell'organizzazione che ne sia beneficiaria, pur al livello meramente aziendale, sicché può avvantaggiare sindacati di scarsa consistenza e correlativamente alterare la parità di trattamento rispetto ad organizzazioni dotate di rappresentatività anche maggiore presenti in azienda»[77].

È in tale contesto che va inserita l'affermazione della corte (spesso invece nel dibattito attuale decontestualizzata) per la quale, il fatto che «la condizione tecnico-funzionale dell'acquisizione di un'autorità contrattuale concretamente operante possa incontrare difficoltà connesse al potere di accreditamento della controparte imprenditoriale, è problema che non può incidere sulle valutazioni di legittimità costituzionale, trattandosi di questione di mero fatto, che attiene alla realtà dinamica del conflitto sindacale»[78]: il potere di accreditamento del datore di lavoro nel riconoscere autorità contrattuale ai sindacati a lui più graditi non rileva ai fini della legittimità costituzionale, e rimane mero fatto che attiene alla dinamica del conflitto sindacale, *se e fintanto che c'è comunque la garanzia di indipendenza del sindacato autonomo, data dal fatto che il contratto firmato non ha rilievo meramente aziendale, ma è un contratto collettivo di lavoro di livello almeno provinciale, se non nazionale.*

Il sistema delle rsa disegnato dall'art. 19 st. lav., nella sua vecchia formulazione, ha avuto buon esito per circa un decennio, sostenendo il consolidamento del sindacato - prevalentemente quello confederale - nei luoghi di lavoro. A partire dalla seconda metà degli anni Ottanta si sviluppa però un dibattito critico sulla esigenza di rivedere il meccanismo selettivo della "maggiore rappresentatività" previsto ai fini della costituzione delle rappresentanze sui luoghi di lavoro: la principale obiezione che si muove all'art. 19 è quella di essere «troppo sbilanciato sul versante del sostegno del sindacato (confederale) in azienda e della tutela di questi nei confronti del datore di lavoro; obliterando però di mettere a fuoco e considerare l'altra faccia della luna, più nascosta ma non meno importante, quella cioè di "sostenere" anche i lavoratori nei confronti di un ingiustificato "strapotere" dei sindacati stessi»[79].

È la stessa corte costituzionale a segnalare, a inizio anni Novanta, con un monito al legislatore, l'ormai ineludibile esigenza di elaborare nuove regole che conducano a un ampliamento della cerchia dei soggetti chiamati ad avere accesso al sostegno privilegiato offerto dal titolo III dello statuto dei lavoratori, oltre ai sindacati maggiormente rappresentativi: «le ragioni che spinsero il legislatore del 1970 a scoraggiare la proliferazione di microorganizzazioni sindacali ed a favorire, secondo un'ottica solidaristica, la rappresentazione di interessi non confinati nell'ambito delle singole imprese o di gruppi ristretti sono tuttora in larga misura valide». Tuttavia, «anche a causa delle incisive trasformazioni verificatesi nel sistema produttivo, si è prodotta in anni recenti una forte divaricazione e diversificazione degli interessi, fonte di più accentuata conflittualità; e che anche in ragione di ciò - nonché delle complesse problematiche che il movimento sindacale si è perciò trovato a dover affrontare - è andata progressivamente attenuandosi l'idoneità del modello disegnato nell'art. 19 a rispecchiare l'effettività della rappresentatività». Prendere atto di ciò «non significa, però, ritenere che l'idoneo correttivo al logoramento di quel modello consista nell'*espansione, attraverso lo strumento negoziale, del potere di accreditamento della controparte imprenditoriale*, che per quanto si è detto può non offrire garanzie di espressione della rappresentatività reale». Si tratta, invece, di dettare «nuove regole idonee ad inverare, nella mutata situazione, i principi di libertà e di pluralismo sindacale additati dal primo comma dell'art. 39 Cost.», prevedendo, da un lato, «*strumenti di verifica dell'effettiva rappresentatività delle associazioni, ivi comprese quelle di cui all'art. 19 dello Statuto*»; dall'altro, «la possibilità che le misure di sostegno - pur senza obliterare le già evidenziate esigenze solidaristiche - siano attribuite anche ad associazioni estranee a quelle richiamate in tale norma, che attraverso una concreta, genuina ed incisiva azione sindacale pervengano a significativi livelli di reale consenso». Regole che non spetta alla corte dettare; e tuttavia essa «non può mancare di segnalare che l'apprestamento di tali nuove regole - ispirate alla *valorizzazione dell'effettivo consenso come metro di democrazia* anche nell'ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato - è ormai necessario per garantire una più piena attuazione, in materia, dei principi costituzionali»[80].

L'invito al legislatore a intervenire è ripreso nella sentenza con la quale la corte costituzionale giudica

sull'ammissibilità dei quesiti referendari "massimalista", teso a ottenere «l'abrogazione di tutti i criteri di "maggior rappresentatività" adottati dall'art. 19, nelle lett. a e b», e "minimalista", volto a ottenere «l'abrogazione dell'indice presuntivo di rappresentatività previsto dalla lettera a) e l'abbassamento al livello aziendale della soglia minima di verifica della rappresentatività effettiva prevista dalla lettera b)». Nel giudicare ammissibili entrambi i quesiti, la corte afferma che, se è vero che «la norma residua ammetterebbe indiscriminatamente ai benefici del tit. III della legge qualsiasi gruppo di lavoratori autoqualificantesi "rappresentanza sindacale aziendale"», comunque «il legislatore potrà intervenire dettando una disciplina sostanzialmente diversa da quella abrogata, improntata a modelli di rappresentatività sindacale compatibili con le norme costituzionali e in pari tempo consoni alle trasformazioni sopravvenute nel sistema produttivo e alle nuove spinte aggregative degli interessi collettivi dei lavoratori»[81].

Come è noto, al referendum dell'11 giugno 1995, ottenne il *quorum* solo il "quesito minimalista"[82], dando luogo all'attuale art. 19, che attribuisce il potere di costituire rsa alle sole associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva *di qualunque livello* essi siano, dunque anche di livello aziendale[83].

Di qui in poi si contano quattro giudizi di legittimità costituzionale avverso il nuovo testo uscito dal referendum[84], che, anziché condurre secondo l'intenzione dei proponenti all'ampliamento della cerchia dei soggetti ammessi al godimento dei diritti sindacali, la restringe, potendo condurre all'esclusione dei sindacati (allora soprattutto di quelli "autonomi"), se non firmatari del contratto collettivo applicato in azienda. Le censure più forti che vengono mosse alla normativa di risulta riguardano il fatto che, restando come unico requisito per il riconoscimento della rappresentatività lo strumento negoziale, per di più allargato alla contrattazione aziendale, il riconoscimento della rappresentanza sindacale aziendale dipenderebbe esclusivamente dal potere di accreditamento della parte datoriale, in ragione della sua *facultas eligendi* nell'individuazione delle controparti contrattuali.

Risulterebbe così violato il principio della libertà sindacale, tutelato dall'art. 39 della costituzione, perché «il sindacato può subire in sede di trattativa per la stipula di contratti o accordi collettivi un condizionamento della propria autonomia»: non può, infatti, considerarsi libera un'organizzazione sindacale che si trovi di fronte alla «scelta tra la firma di un contratto ritenuto non rispondente agli interessi dei suoi aderenti, con il vantaggio di acquisire i diritti e le prerogative di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, e il rifiuto di firmare un siffatto contratto, rinunciando però a tali diritti»[85]. Sarebbe violato anche l'art. 3 della costituzione, essendo stata introdotta la possibilità di «costituire rappresentanze a favore di organizzazioni sindacali prive di effettiva rappresentatività, sol che siano firmatarie di contratti collettivi, e di negarla ad organizzazioni che, pur rappresentative sia esternamente che nell'ambito aziendale, non abbiano sottoscritto alcun accordo»[86], potendosi così escludere dalla cittadinanza aziendale «rappresentanze con forte seguito, ma considerate scomode»[87]. Sarebbe violato infine l'art. 2 della costituzione, «atteso che il sindacato viene indotto a sottoscrivere accordi che possono non avere il fine di perseguire gli interessi dei rappresentati, ma piuttosto quello di ritagliarsi, con i diritti di cui al titolo III dello Statuto, una porzione di potere»[88].

La corte giudica le questioni così poste infondate.

In primo luogo, pur riconoscendo in linea di principio che, ex articolo 39, I comma, della costituzione, «la tutela costituzionale dell'autonomia collettiva garantisce la libertà di decisione del sindacato in ordine alla stipulazione di un contratto collettivo con un certo contenuto, e dunque garantisce il sindacato 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», tuttavia esclude che tale incidenza sulle scelte del sindacato possa avere la considerazione dell'effetto legale collegato dall'art. 19 alla sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva[89]. Esclude, dunque, l'ipotesi *ex lege* del "potere di accreditamento" del datore di lavoro: concetto che

«designa il caso in cui il datore di lavoro, *nullo jure cogente*, concede pattiziamente una o più agevolazioni previste dal titolo III della legge n. 300 del 1970 alla rappresentanza aziendale di una associazione sindacale priva dei requisiti legali per averne diritto»; mentre, secondo l'art. 19, «pur nella versione risultante dalla prova referendaria, la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell'unità produttiva»<sup>[90]</sup> (anche se non si può non rilevare come ci sia qualcosa di contraddittorio nell'affermare che un accordo non dipende dal potere di accreditamento del datore di lavoro per il sol fatto che la firma dello stesso è prevista come criterio legale di rappresentatività<sup>[91]</sup>).

La corte sottolinea poi la necessità di procedere a «un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19», tale da far coincidere il criterio selettivo legale «con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale», parendo con ciò escludere la legittimità di interpretazioni che prescindano dalla *firma* del contratto. Non è però sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre - *anche*, non *solo* - «una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto»; neppure è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma «deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva»<sup>[92]</sup>.

Così interpretato «in conformità della sua *ratio*» l'art. 19, la corte ritiene che esso non contrasti con nessuno dei parametri costituzionali richiamati: «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»<sup>[93]</sup>; il sindacato può bensì subire dei condizionamenti da parte del datore di lavoro in sede di stipula di contratti o accordi collettivi, «ma non viziandone la determinazione volitiva, bensì come 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»<sup>[94]</sup>. Non viola l'art. 3 della costituzione «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»<sup>[95]</sup>. Neppure, da ultimo, viola l'art. 2, giacché un sindacato, «disposto a sottoscrivere un cattivo contratto per i suoi rappresentati pur di ritagliarsi una porzione di potere in azienda, non lede alcun diritto inviolabile dei suoi iscritti, ma semplicemente non tutela come dovrebbe i loro interessi configurandosi o come un sindacato sfuggito al controllo degli associati, cioè non più rispettoso del precetto costituzionale di democraticità interna, o, al limite, come un sindacato di comodo»<sup>[96]</sup>.

L'articolo 19 st. lav. mirerebbe, insomma, per il giudice delle leggi a valorizzare l'effettività dell'azione sindacale; e l'aver tenuto come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva il criterio della firma del contratto collettivo applicato nell'unità aziendale si giustificerebbe, «*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»<sup>[97]</sup>.

Con queste specifiche parole la corte costituzionale lega strettamente il suo giudizio di non illegittimità dell'articolo 19 st. lav. alle condizioni storico-sociologiche contingenti presenti nel momento in cui è chiamata a decidere.

## **Conclusioni: legittimi dubbi di costituzionalità**

L'essenza del dubbio di costituzionalità che grava oggi sull'articolo 19 st. lav. – precipitato di tutti i profili evidenziati nell'ordinanza modenese - è se tale giudizio non debba essere ora rivisto a fronte del profondo mutamento, tanto sotto il profilo delle relazioni industriali, quanto del sistema normativo, proprio di quelle condizioni storico-sociologiche che in passato avevano condotto a giudicarlo non illegittimo[98]: condizioni nelle quali si dava per presupposta l'unitarietà di azione dei sindacati maggiormente rappresentativi e la congiunta sottoscrizione dei contratti collettivi di lavoro, e nelle quali, pertanto, ragionevolmente la firma poteva essere assunta a criterio misuratore della forza del sindacato e della sua rappresentatività, il criterio selettivo prescritto dall'articolo 19 potendo tutt'al più condurre all'esclusione di sindacati autonomi minoritari[99].

Se – come si diceva al principio - il caso Fiat segna l'incipit di una nuova pagina nella storia delle relazioni industriali all'insegna della loro aziendalizzazione, diviene ineludibile interrogarsi se la firma del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva sia ancora difendibile “in linea storico-sociologica, e quindi di razionalità pratica”, in quanto ancora idonea a misurare la reale forza di un sindacato. O se non si presti piuttosto ad attestarne la debolezza, nel senso del cedimento al ricatto del sindacato firmatario, a fronte di un datore di lavoro che ha ora - di fatto e di diritto – il potere di scegliere all'interno di ciascuna azienda quale contratto collettivo sottoscrivere e con quale controparte stipularlo. Non è dubitabile, infatti, che, dati i noti rapporti di forza, «una delle caratteristiche fondamentali della “aziendalizzazione” sia rinvenibile nella centralità del singolo imprenditore/datore di lavoro nella determinazione delle condizioni di lavoro»[100], soprattutto quando si trovi di fonte a lavoratori e sindacati divisi[101]. Con l'effetto che l'articolo 19 st. lav. può finire con l'essere piegato a logiche che gli dovrebbero essere estranee, e divenire, «se non propriamente una “sanzione” del dissenso collettivo, certo un pesante condizionamento delle politiche negoziali del soggetto collettivo»[102], con esiti destinati a riverberare anche sulla successiva dialettica aziendale, producendo l'estromissione del sindacato “scomodo” dall'esercizio di una serie di prerogative e poteri previsti dalla legge[103]. Ma non è questo condizionamento, questa ricattabilità – anche solo in potenza - in aperta e diretta contraddizione con la ratio che ha condotto a scrivere in costituzione principi e regole volti a garantire non solo genericamente il diritto al lavoro (art. 4), ma specificamente a tutelare il lavoratore inteso come contraente debole (art. 35 ss.); ad affidarne la rappresentanza degli interessi a organizzazioni sindacali plurali e libere (artt. 39, I comma); ad assegnare alla legge dello stato l'attuazione minima e uniforme a livello nazionale dei diritti dei lavoratori (art. 117, II comma, lett. l e m): vale a dire, proteggere i lavoratori (e con loro i sindacati che ne devono rappresentare gli interessi) anche da loro stessi, dalla loro stessa debolezza?

E il dubbio è, ancora e inoltre, se, in un contesto di aziendalizzazione del diritto del lavoro, possa dirsi conforme a costituzione «un sistema in cui è possibile sottoscrivere accordi separati senza un controllo sia sulla legittimazione del sindacato contraente (questione della rappresentatività) sia sull'apprezzamento, da parte dei lavoratori, dei risultati raggiunti dalla contrattazione (questione della rappresentanza)»[104]: questioni da valutarsi particolarmente alla luce del IV comma dell'art. 39 della costituzione e ai principi di democraticità, unitarietà e proporzionalità della rappresentanza sindacale che esso impone (se, infatti, il meccanismo dell'art. 39 è rimasto inattuato, non per questo si devono considerare muti i principi che esso detta[105]); nonché sotto il profilo della ragionevolezza tanto dei suoi esiti applicativi quanto della sua “coerenza orizzontale” rispetto al presente quadro normativo, che assegna alle organizzazioni sindacali maggiormente o comparativamente più rappresentative un ruolo di preminenza.

In quest'ottica credo vada (ri)valutato dalla corte costituzionale il dubbio della perdurante legittimità costituzionale dell'art. 19 st. lav.[106].

Il che non significa, naturalmente, che spetti alla corte costituzionale anche “scrivere” soluzioni alternative. Per dirla con le sue parole: «certamente la Corte non ha il potere di ristabilire in termini

specifici una pluralità di criteri selettivi, ma non le sarebbe inibita una pronuncia di illegittimità costituzionale che rimetta al legislatore l'individuazione di altri indici alternativi di rappresentatività»[107].

Il legislatore, già. Si tratta di vedere se la politica intenda riappropriarsi del ruolo che la costituzione le ha voluto affidare nella regolazione dei rapporti di lavoro, non abbandonando il sistema delle relazioni industriali alla legge del più forte, ma adottando «politiche istituzionalizzate con finalità risarcitorie», volte a garantire i lavoratori e i sindacati a fronte della loro «strutturale disuguaglianza» in termini di forza contrattuale rispetto alla controparte datoriale[108]. Per ora, dell'importante riforma che sta interessando il mondo del lavoro, l'articolo 19 st. lav. continua a rimanere «il grande assente»[109].

\* Testo, ampliato e corredato di note, della relazione presentata al convegno *Costituzione e Lavoro. Costituzionalisti e giuslavoristi a confronto*, svoltosi a Torino, Palazzo di Giustizia "Bruno Caccia", il 22 giugno 2012, organizzato dall'Università di Torino e dall'Università del Piemonte Orientale.

[1] La versione originaria prevedeva una lettera a), per la quale rappresentanze sindacali aziendali potevano essere costituite nell'ambito «delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale», e una lettera b), per la quale rappresentanze sindacali aziendali potessero essere costituite anche nell'ambito «delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi *nazionali o provinciali* di lavoro applicati nell'unità produttiva».

[2] L. Mariucci, *Le libertà individuali e collettive dei lavoratori*, in *Rivista di diritto del lavoro*, 2011, I, 52. M. Esposito, G. Natullo, "Le vie degli artt. 28 e 19 St. Lav. sono (in)finite": i limiti del dialogo tra ordinamento sindacale e ordinamento statale nel cono della controversia FIOM vs FIAT, in *Diritto Lavoro Mercati*, 2012 hanno parlato di «alterazione assiologica e funzionale rispetto all'impianto originario del 1970».

[3] Per F. Carinci, *Il grande assente: l'articolo 19 dello Statuto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 144/2012, 23, gli «inventori del sistema Fiat» avrebbero consapevolmente fatto affidamento sull'interpretazione letterale dell'articolo 19 e sulla lettura offertane dalla corte costituzionale per escludere sindacati dissenzienti.

[4] F. Carinci, *Il grande assente: l'art. 19 dello Statuto*, cit., 6. A. Bollani, *L'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori alla prova del caso Fiat: può la Corte costituzionale sostituirsi al legislatore?*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 3/2012, 831, ne parla come di «un gigantesco problema politico [...], esploso, non per caso, in coincidenza con un periodo di rottura dell'unità sindacale».

[5] F. Carinci, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 113/2011, 2. Altri hanno parlato di "shock" (Aa. Vv. *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo e il rapporto individuale*, Atti del VI Seminario di Bertinoro, 15-16 ottobre 2010, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010, 1080 ss.), di "scossone" (M. Magnani, *Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia*, 2011, 11); di "salto di qualità" (P. Bellocchi, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *Le relazioni sindacali nell'impresa*, Atti delle giornate di studio AIDAaSS, Copanello, 24-25 giugno, Giuffrè, Milano, 2011, 11 ss.); di "detonatore" (A. Tursi, *L'art. 19 dello Statuto, oggi*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, 465); si è detto che dopo il caso Fiat «nulla sarà più come prima» (G. Proia, *Il diritto del lavoro e le relazioni industriali: cosa cambia dopo Mirafiori*, in [www.cuorecritica.it](http://www.cuorecritica.it)).

[6] V. Bavaro, *Le trasformazioni in atto nel sistema contrattuale italiano. La rifeudalizzazione delle relazioni industriali*, in [www.dirittisocialie cittadinanza.org](http://www.dirittisocialie cittadinanza.org), per il quale, «alcune delle innovazioni

recentemente introdotte nel sistema contrattuale (in particolare l'enfasi sulla funzione normativa del contratto aziendale in deroga al contratto nazionale), innovazioni sperimentate in forme parossistiche proprio nella vertenza Fiat, evidenziano la tendenza a fare del sistema di produzione normativo di origine contrattuale un sistema che evoca, appunto, i caratteri feudali». Anche G. Zagrebelsky, in E. Mauro, G. Zagrebelsky, *La felicità della democrazia. Un dialogo*, Roma-Bari, 2011, 57, a proposito delle relazioni industriali attuali, parla di «neo-feudale *post Christum*».

[7] Ma il caso Fiat non sarebbe null'altro che un sintomo di questo cambiamento profondo nel senso dell'aziendalizzazione del diritto al lavoro e del policentrismo delle relazioni industriali: basti pensare all'articolo 8 del d.l. 138/2011, convertito con l. 148/2011, che riconosce efficacia *erga omnes* alla «contrattazione collettiva di prossimità», dotandola di un potere derogatorio senza precedenti, anche *in peius*, rispetto alla legge e ai contratti collettivi nazionali, già definito «rivoluzione nella gerarchia costituzionale delle fonti» (F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT*, 133/2011, 34), segno inequivocabile della «crisi della funzione regolativa uniforme dei rapporti sociali ed economici tradizionalmente attribuita alla legge, in generale, e al contratto collettivo di categoria in particolare» (E. Ales, *Dal "caso FIAT" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 134/2011, 3).

[8] «Auto-concluso ed auto-sufficiente», dice F. Carinci, *Il grande assente: l'art. 19 dello Statuto*, cit., 21.

[9] Così si autodefinisce il contratto del 29 dicembre 2010 (stesura definitiva del 13 dicembre 2011) nella sua *Premessa*.

[10] Il contratto prevede espressamente all'art. 1, comma 1, che «*rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio n. 300 dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto collettivo*».

[11] Tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 2.

[12] Come anche sottolinea tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 3.1.

[13] I giudici interpellati nella primavera del 2012, in tutta Italia, per la vertenza Fiom-Fiat sono numerosi e non è qui possibile censirli in modo esatto e completo, anche perché molte vertenze sono tutt'ora in corso. Ciò che interessa ai fini di questo studio, in ogni caso, non è tanto la completezza dei dati, quanto sottolineare le linee di tendenza all'interno delle quali si collocano le diverse pronunce. A questo fine, a quanto fino ad oggi rilevato: «*firmatarie*» significa «*che hanno firmato il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva*» per: tribunale di Milano, sezione lavoro, decreto 3 aprile 2012; tribunale di Lecce, sezione lavoro, decreto 12 aprile 2012; tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012; tribunale di Biella, sezione lavoro, 21 aprile 2012; tribunale di Brescia, sezione lavoro, 24 aprile 2012; tribunale di Pinerolo, sezione lavoro, decreto 23 maggio 2012; tribunale di Tolmezzo, sezione lavoro, 26 maggio 2012; «*firmatarie*» significa «*che hanno partecipato alla contrattazione, anche se non hanno firmato il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva*» per: tribunale di Bologna, sezione lavoro, decreto 23 marzo 2012; tribunale di Napoli, sezione lavoro, decreto 12 aprile 2012; tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012; tribunale di Lanciano, sezione lavoro, decreto 30 aprile 2012; tribunale di Verona, sezione lavoro, decreto 8 maggio 2012 (di questa interpretazione, per altro, era stata antesignana, prima e al di fuori del caso Fiat, l'ordinanza del tribunale di Civitavecchia, sezione lavoro, 3 febbraio 2011; si colloca fuori da questo filone interpretativo, invece, il tribunale di Larino, sezione lavoro, decreto 23 aprile 2012, che dà ragione a Fiom non sulla base dell'interpretazione teleologico-sistematica dell'art. 19 st. lav., ma sulla base di un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 8 della l. 143/2011, che porta il giudice a

concludere che è da escludere che i contratti aziendali «possano integralmente sostituirsi a contratti collettivi ancora applicabili in azienda»). Le pronunce citate nel testo e nelle note sono assunte, nel loro argomentare, come paradigmatiche di queste linee di tendenza. Sull'uso delle tecniche esegetiche impiegate dai giudici nelle vertenze Fiat-Fiom si veda anche V. Papa, *L'articolo 19 Stat. Lav. nell'affaire Fiat tra dissensi giurisprudenziali e sospetti di incostituzionalità*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 147/2012, 1 ss.

Sotto il profilo argomentativo - oltre che sotto quello processuale (nella vertenza decisa con sentenza dal Tribunale di Torino la denuncia di antisindacalità è fatta valere ricorrendo allo strumento di cognizione piena *ex art.* 414 c.p.c. su proposta di Fiom-Cgil Nazionale; mentre gli altri procedimenti sono promossi con rito sommario *ex art.* 28 st. lav. su ricorso degli organismi locali della Fiom) - si distingue la prima delle decisioni sul caso Fiat-Fiom, che ha aperto alla teoria dei successivi ricorsi: quella del tribunale di Torino, sez. lavoro, sentenza 16 luglio-14 settembre 2011. Mentre in tutti i casi sorti nella primavera del 2012, infatti, la linea argomentativa seguita dai giudici gravita intorno all'interpretazione (letterale o teleologico-sistematica) dell'art. 19 st. lav., il giudice torinese, pur evidenziando il paradosso dell'esclusione della Fiom in ragione del potere di negoziazione che questa fin dall'inizio della vicenda contrattuale ha dimostrato di avere, non sostiene la decisione in suo favore sulla base di alcuna interpretazione (teleologico-sistematica) dell'art. 19 st. lav. Costruisce, invece, la sua argomentazione intorno all'istituto dell'abuso di diritto, ritenendo la clausola contenuta nell'art. 1, comma 1, del contratto di primo livello del 29 dicembre 2010 - per la quale «rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio n. 300 dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto collettivo» - legittima in astratto, in quanto di mero rinvio a quanto disposto dall'art. 19 st. lav., ma non in concreto, integrando la sua applicazione abuso di diritto di negoziazione, e dunque condotta antisindacale. Per un'analisi della sentenza, *ex multis*, si veda F. Modugno (a cura di), *Effettività vs. diritto costituzionale positivo? Il singolare caso della sentenza Fiat/Fiom nell'affaire Pomigliano d'Arco*, in *Giurisprudenza italiana*, 2012, 1453 ss. (e, tra gli altri, sia consentito il rinvio a C. Tripodina, *Nell'era del neofeudalesimo aziendale, è ancora costituzionalmente legittimo l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori?*, *ivi*, 1459 ss.).

[14] Come efficacemente si esprime tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012.

[15] Tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 3.1.

[16] Tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 3.1.

[17] Tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 3.1.

[18] Tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 3.1. Nello stesso senso, con stile telegrafico, tribunale di Milano, sezione lavoro, decreto 3 aprile 2012: «la norma di cui all'art. 19 legge detta, post esito referendario, è chiarissima ed inequivoca con previsione che tutti hanno ben compreso, allora ed ora, di legittimazione ed attribuzione diritti del titolo III solo in costanza di stipula contratti applicati all'azienda, normativi pure, si aggiunge».

[19] Tribunale di Lecce, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012.

[20] Tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 3.1. Nello stesso senso, tribunale di Milano, sezione lavoro, decreto 3 aprile 2012, «la doglianza si sostanzia, in breve, in indebita interpretazione *contra legem* e *contra* testo in favore di «...interpretazione...elastica...coerente...storico-evolutiva» [...], ma assolutamente contraria alla lettera della norma».

[21] Tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 4. Nello stesso senso tribunale di

Milano, sezione lavoro, decreto 3 aprile 2012: «gli effetti perversi di qualsiasi atto o fatto giuridico sono semplicemente superabili con la loro rimozione *ex lege*, la modifica della norma incriminata».

[22] Tribunale di Lanciano, sezione lavoro, decreto 30 aprile 2012.

[23] Tribunale di Bologna, sezione lavoro, decreto 27 marzo 2012, punto 5.

[24] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012.

[25] Per il tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012, che la nozione di “sindacato maggiormente rappresentativo” prima e “sindacato comparativamente più rappresentativo” poi sia presente in modo diffuso nel tessuto normativo vigente è certificato da innumerevoli disposizioni normative: quanto alla prima nozione, richiama l’art. 5, l. 164/1975; gli artt. 1 e 4, l. 223/1991; l’art. 1, l. 863/1984; quanto alla seconda, l’art. 10, co. 7. D.lgs. 368/2001; l’art. 20, co. 4, e 58, co. 2, d.lgs. 276/2003; l’art. 1, l. 196/1997; l’art. 2, co. 25, l. 549/1995, oltre che articolo 8 della l. 148/2011. Alla luce di tali riferimenti normativi, il tribunale barese ritiene di poter affermare che «la nozione di sindacato più rappresentativo rappresenti un principio generale del dritto sindacale che non può non spiegare una efficacia ermeneutica nell’elidere le aporie derivanti da una lettura formalistica dell’art. 19 dello Statuto dei Lavoratori».

[26] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012.

[27] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012. Nello stesso senso tribunale di Lanciano, sezione lavoro, decreto 30 aprile 2012.

[28] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012. Tale interpretazione viene argomentata anche in termini di garanzia della libertà sindacale (Tribunale di Bologna, sezione lavoro, decreto 27 marzo 2012, punto 6: «apporre una firma su un contratto dopo avere espresso contrarietà allo stesso per il solo fatto di non perdere gli spazi di diritti sindacali pur non condividendone i contenuti appare atteggiamento sicuramente [...] limitativo della libertà sindacale e della dignità dello stesso [...] l’imprenditore piega al suo volere anche il sindacato potenzialmente dissenziente che viene, inevitabilmente, a perdere credibilità davanti agli occhi dei lavoratori che dovrebbe rappresentare») nonché di democrazia nelle relazioni industriali (Tribunale di Bologna, sezione lavoro, decreto 27 marzo 2012, punto 6: «la Fiom è la sigla sindacale che conta il maggior numero di iscritti negli stabilimenti Magneti Marelli, circostanza non in discussione, e che la Cgil, sindacato al quale è collegata la Fiom, è il sindacato in Italia che conta il maggior numero di iscritti»; Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012: «se la rappresentatività è evidente, in ragione del consenso proveniente da parte dei lavoratori e della concreta attività sindacale spiegata, la mancata stipulazione del contratto collettivo non può costituire impedimento alla legittimazione alla costituzione delle rsa»).

[29] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012.

[30] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012.

[31] Tribunale di Bologna, sezione lavoro, decreto 27 marzo 2012, punto 6.

[32] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012.

[33] Tribunale di Bologna, sezione lavoro, decreto 27 marzo 2012, punto 6, che continua al punto 7: si può «garantire il diritto di costituzione di rsa ai sindacati che hanno partecipato attivamente alla fase di formazione della contrattazione applicata nell’unità produttiva pur senza la necessità di firma dello stesso una volta che, come nel caso di specie, si possa ricavare agevolmente la rappresentatività dello

stesso sindacato, proprio per evitare che sia eliminato quel valore dialettico che è considerato di speciale rilevanza ed imprescindibile nel nostro ordinamento, con la previsione di cui al primo comma dell'articolo 39 Cost.»; nello stesso senso tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012; tribunale di Lanciano, sezione lavoro, decreto 30 aprile 2012.

[34] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012.

[35] Tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012. Il tribunale barese e gli altri giudici citati non sono certo i soli a ritenere appropriata un'interpretazione teleologico-sistematica dell'art. 19 st. lav.: da più parti in dottrina si è ritenuto che la situazione di estromissione della Fiom dal godimento dei diritti sindacali nel caso Fiat dipenderebbe esclusivamente da una troppo rigorosa applicazione della lettera dell'art. 19 e del principio di rappresentatività che da essa deriva, mentre sarebbe necessario e sufficiente per correggere un tale esito un maggior sforzo ermeneutico, interpretando l'art. 19 st. lav., conformemente a costituzione e allo "spirito" dello statuto dei lavoratori stesso, nel senso per cui rientrerebbero nella definizione normativa di "firmatarie" «quelle organizzazioni che hanno effettivamente partecipato al processo contrattuale pur senza partecipare all'accordo e ne sarebbero escluse quelle che hanno firmato per mera adesione, senza partecipare a questo processo», per citare l'interpretazione proposta da M.G. Garofalo, *Rappresentanze aziendali e referendum. Opinione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1995, 665, subito dopo il referendum del 1995. Ad essere incostituzionale, in altri termini, non sarebbe la norma statutaria, ma la lettura letterale della stessa: in questo senso M.D. Ferrara, *Condotta antisindacale e diritto a costituire rappresentanze aziendali: il caso Fiat*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2012, 86; G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 129/2011, 18; A. Lassandri, *L'interpretazione storico-sistematica e l'art. 19: un convincente indirizzo del Tribunale di Bologna*, in [www.cigil.it](http://www.cigil.it); G. Orlandini, *La sentenza Pomigliano: un verdetto salomonico che non convince*, in [www.cigil.it](http://www.cigil.it), § 6; S. Scarponi, *Un'arancia meccanica: l'accordo separato alla Fiat-Mirafiori e le rappresentanze nei luoghi di lavoro. Quali prospettive?*, in *Lavoro e diritto*, 2011, 301 ss.

[36] Sulla teoria cognitiva dell'interpretazione e il suo declino, da ultimo si veda F. Longo, A. Mastropaolo, F. Pallante, *Incertezze derivanti dalla ineliminabile, ma non adeguatamente contenuta, oscurità linguistica delle disposizioni normative*, in M. Dogliani (a cura di), *Il libro delle leggi strapazzato e la sua manutenzione*, Giappichelli, Torino, 2012, 43 ss., e gli ampi richiami bibliografici. Sia consentito *ivi* anche il rinvio a C. Tripodina, *Incertezze generate da giudici che disconoscono i vincoli della testualità*, 134 ss., per considerazioni analoghe a quelle che seguono nel testo, ma sviluppate più ampiamente.

[37] Già H. Kelsen, *Chi dev'essere il custode della Costituzione?* (1931), trad. it. in *La giustizia costituzionale*, Einaudi, Torino, 1981, 254, faceva cadere definitivamente ogni velo a copertura della finzione giuridica della natura meramente cognitiva dell'interpretazione, affermando che «l'opinione che solo la legislazione sia politica ma non la "vera" giurisdizione è tanto errata quanto l'opinione che solo la legislazione sia produttiva creazione del diritto e la giurisdizione ne sia, invece, mera applicazione riproduttiva».

[38] Riprendendo le parole di M. Cappelletti, *Giudici legislatori?*, Giuffrè, Milano, 1984, I, che osservava come scopo del suo scritto non fosse certamente quello di «dimostrare la verità banale, anche se infinite volte in ogni epoca e con tanta inesauribile perseveranza negata o nascosta, della creatività della giurisprudenza».

[39] In questo senso si veda anche A. Vallebona, *Magia per le r.s.a. Fiom-Cgil: "firmatarie" significa "non firmatarie"*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 5/2012, 339 ss.

[40] *Ex multis* Corte cost., sentt. 11 giugno 2008, n. 219; 25 gennaio 2010, n. 26; 2 aprile 2012, n. 78.

Nella sentenza del 2008 la corte precisa che l'ammissibilità della questione di legittimità costituzionale non è pregiudicata «dalla presenza di pronunce giudiziali che abbiano sì conseguito l'adeguamento della norma alla costituzione, ma per il tramite di interpretazioni eccentriche e palesemente contrarie al dettato letterale della legge».

[41] L.A. Muratori, *Dei difetti della giurisprudenza* (1742), Capitolo XX.

[42] Naturalmente la letteratura in materia di interpretazione è vastissima, divisa tra coloro che ritengono che la libertà interpretativa dei giudici debba incontrare degli argini (teorie normativiste dell'interpretazione) e coloro che, al contrario, ritengono che i giudici debbano godere della più ampia libertà nella ricerca delle soluzioni interpretative adeguate ai casi (teorie scettiche dell'interpretazione). Ai limitati fini di questo scritto, è impossibile una compiuta e ragionata ricostruzione bibliografica dell'argomento: autodenunciando la parzialità delle indicazioni, si rinvia, tra i moltissimi, a E. Betti, *Interpretazione della legge e degli atti giuridici*, Milano 1972, 261 ss.; M. Dogliani, *Interpretazione* (voce), in S. Cassese (a cura di), *Dizionario di diritto Pubblico*, Giuffrè, Milano, 2006, 3179 ss.; □ R. Guastini, *L'interpretazione dei documenti normativi*, in A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni, P. Schlesinger, *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano, 2004, 150 ss.; G. Tarello, *L'interpretazione della legge*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, a cura di A. Cicu, F. Messineo, I. 2, Giuffrè, Milano, 1980, 364 ss.; G. Zagrebelsky, *La legge e la sua giustizia*, il Mulino, Bologna, 2009, 161 ss. Recentemente, e specificamente sull'interpretazione nella giurisprudenza giuslavoristica, si vedano i saggi pubblicati in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 120/2008, 4, e particolarmente P. Chiassoni, *L'interpretazione nella giurisprudenza: splendori e miserie del "metodo tradizionale"*, 553 ss.; G.U. Rescigno, *Comunicazione, comprensione, interpretazione di disposizioni normative*, 589 ss.; V. Speciale, *La giurisprudenza del lavoro ed il "diritto vivente" sulle regole interpretative*, 613 ss.

[43] Solo il tribunale di Bologna, sezione lavoro, decreto 27 marzo 2012, punto 7, nell'aderire all'interpretazione teleologico-sistematica, ha affermato di non escludere «l'eventualità della permanenza di dubbi sulla costituzionalità dell'impianto dell'articolo 19 l. 300/70», e dunque di non escludere che «nelle successive fasi del giudizio la questione possa essere prospettata», ma la soluzione non gli è parsa da preferire «in questa fase ex art. 28 l. 200/70 caratterizzata dalla speditezza».

[44] Per il tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 3.2, per fugare ogni eventuale sospetto di incostituzionalità della norma statutaria, «basta richiamare i puntuali interventi operati *ex professo* dalla Corte costituzionale nella già citata sentenza n. 244/96 (nonché nell'ordinanza n. 345/96), laddove hanno escluso (praticamente sotto ogni punto di vista) la ricorrenza del rischio del c.d. potere di accreditamento del datore di lavoro e l'incompatibilità dell'art. 19 st. lav. con gli artt. 2, 3 e 39 Cost.». Ogni ulteriore riproposizione di simile questione «determinerebbe la Corte a una declaratoria di manifesta infondatezza, quando non di inammissibilità». Nello stesso senso tribunale di Milano, sezione lavoro, decreto 3 aprile 2012, che, con il consueto stile telegrafico afferma che l'articolo 19, nell'interpretazione letterale che il tribunale sostiene, «ha superato ogni vaglio di costituzionalità post esito referendario».

[45] Il tribunale di Bologna, sezione lavoro, decreto 27 marzo 2012, punto 5, a suffragio dell'interpretazione teleologico-sistematica riporta alcuni passaggi della giurisprudenza costituzionale dal cui «spirito» si può desumere che la corte, anche dopo l'abrogazione della lettera a) dell'articolo 19 st. lav., continua a ritenere rilevante, ai fini della costituzione di rsa, anche il principio della «maggior rappresentatività» dei sindacati, alla luce dei caratteri dell'intercategorialità e della pluricategorialità (vengono richiamati, in particolare, passaggi delle sentenze della corte costituzionale nn. 975/988; 492/1995; 244/1996). Nello stesso senso, tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012, che richiama la giurisprudenza costituzionale, che «ha più volte riconosciuto la valenza del principio di «maggior rappresentatività» (sentenze nn. 974 e 334 del 1988, 54 del 1974, 2 del 1969 ed altre)».

[46] Allo stesso modo, da entrambi i filoni giurisprudenziali è stata sostenuta la non incompatibilità della norma statutaria con l'articolo 8 della l. 148/2011 – e dunque l'assenza di incoerenza orizzontale all'interno dell'ordinamento giuridico - anche in questo caso fornendone interpretazioni opposte. Per l'art. 8, legge n. 148/2011: «le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero le loro rappresentanze operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono sottoscrivere contratti territoriali o aziendali che realizzino intese specifiche derogatorie alla contrattazione di categoria ed alla normativa di legge, sempreché sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario, nelle materie debitamente elencate, con una efficacia estesa a tutta la forza lavoro interessata». Per chi dà un'interpretazione letterale dell'art. 19 st. lav., l'argomento relativo alla sua presunta antinomia con l'art. 8 l. 148/11 appare infondato per il fatto che, «a tacere del fatto che pure l'art. 8 l. 148/11 impone in ogni caso la sottoscrizione del contratto collettivo (a livello aziendale o territoriale e nei limiti delle materie tassativamente indicate), si osserva che, da un lato, l'uso del termine disgiuntivo “ovvero” sembra recidere il dedotto nesso di dipendenza ‘organica’ tra le RSA e le oo.ss. comparativamente più rappresentative, e che, dall'altro, le rappresentanze sindacali cui essa norma si riferisce sono quelle “operanti *in azienda ai sensi della normativa di legge*”, ossia, di nuovo, ai sensi dell'art. 19 st. lav.» (così Tribunale di Torino, sezione lavoro, decreto 13 aprile 2012, punto 3.3). Per chi dà dell'art. 19 st. lav. un'interpretazione teleologico-sistematica, invece, l'articolo 8 della legge 148/2011, «operando un riferimento alle “loro rappresentanze operanti in azienda ai sensi della normativa vigente”, si riferisce alle rappresentanze delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale: quindi da una lettura attenta della disposizione citata si evince che le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi della normativa di legge non possono non essere che quelle di cui all'art. 19 e che le stesse sono espressamente correlate, con l'utilizzazione della locuzione “loro”, alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative» (così tribunale di Bari, sezione lavoro, decreto 20 aprile 2012. Per il tribunale barese, accedendo all'altra interpretazione, «si avrebbe la seguente contraddizione sistemica: ossia un sindacato comparativamente più rappresentativo come la Fiom avrebbe titolo a negoziare un contratto integrativo, suppletivo, derogatorio rispetto alla legge, ma non potrebbe costituire una rsa perché non viene soddisfatta la condizione di avere sottoscritto un contratto collettivo applicato in azienda. Inoltre, va osservato che non è giuridicamente sostenibile ipotizzare la efficacia *erga omnes* di contratti collettivi aziendali che derogano a norme di legge stipulati da parte di rappresentanze sindacali aziendali che potrebbero essere prive di effettiva rappresentatività. Infatti, opinando secondo la c.d. tesi formalista, è plausibile che si verifichi l'ipotesi della stipula di intese derogatorie da parte di una rsa costituita da un sindacato firmatario di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, ma che in concreto non raccoglie a livello aziendale il consenso dei lavoratori. È evidente che l'opzione legislativa per una contrattazione aziendale incardinata sulla base del principio maggioritario non può non sposarsi con una reale ed effettiva capacità rappresentativa delle rsa: è tale reale capacità rappresentativa non può non riflettersi in termini ermeneutici sulle modalità costitutive delle stesse rappresentanze sindacali»).

[47] Sulla medesima scia dell'ordinanza del tribunale di Modena, con ampi richiami alla stessa e senza apporti motivazionali sostanzialmente innovativi, si è posta anche l'ordinanza di rimessione del Tribunale di Vercelli, sezione lavoro, del 25 settembre 2012, sempre nel contesto di una causa Fiom-Fiat. E, sempre in una vertenza Fiom-Fiat, anche il Tribunale di Torino, sezione lavoro, il 31 luglio 2012 ha ritenuto rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, fissando al 6 dicembre l'udienza nella quale decidere se emettere autonoma ordinanza di rinvio o sospendere il processo in attesa che la corte si pronunci sulle questioni poste dai tribunali di Modena e Vercelli.

[48] Quanto alla lettera, infatti, dice tribunale di Modena, sezione lavoro, ordinanza 4 giugno 2012, punto 4, «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». A sostegno viene citata la giurisprudenza costituzionale (soprattutto la sent. 244/1996): «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».

[49] Quanto alla *ratio* coerente con la lettera, essa consiste nell'«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» (*ibidem*, punto 4).

[50] *Ibidem*, punto 4.

[51] *Ibidem*, punto 4.

[52] *Ibidem*, punto 4.

[53] *Ibidem*, punto 5.

[54] Per L. Imarisio, *Rappresentanze sindacali e rappresentatività sindacale: un nodo irrisolto per un diritto costituzionale del lavoro che sappia ascoltare. E farsi ascoltare*, in *Giurisprudenza italiana*, 2012, 1476, l'intervento della Corte «non assumerebbe tanto le caratteristiche di un *revirement* rispetto alla propria giurisprudenza in ordine alla legittimità dei criteri di individuazione della "rappresentatività" sindacale posti dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, quanto piuttosto quelle della constatazione (in questo caso) di una illegittimità costituzionale *sopravvenuta* di tale disciplina legislativa che, alla luce degli esiti della sua concreta e attuale applicazione, non pare presentare *più* gli standard minimi per superare un giudizio di ragionevolezza».

[55] Si veda *infra*, § 4.

[56] Tribunale di Modena, sezione lavoro, ordinanza 4 giugno 2012, punto 5.1.

[57] *Ibidem*, punto 5.2.

[58] *Ibidem*, punto 5.3.

[59] *Ibidem*, punto 5.3.

[60] *Ibidem*, punto 5.3.

[61] *Ibidem*, punto 5.3.

[62] *Ibidem*, punto 5.3.

[63] *Ibidem*, punto 5.4.

[64] *Ibidem*, punto 5.4. L'ordinanza richiama: 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. In questo contesto il tribunale di Modena – come gli altri - si impegna anche in un'interpretazione dell'articolo 8 della legge 148 del 2011: «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. È 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 statuale e in quello intersindacale, del principio di effettiva rappresentatività».

[65] *Ibidem*, punto 5.4 (tale criterio è presente sia nell'art. 43, d.lgs. n. 165/ 2001, sia nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011).

[66] *Ibidem*, punto 5.4.

[67] *Ibidem*, punto 6.

[68] *Ibidem*, punto 6.

[69] L'auspicio in questo senso era già stato da me espresso in C. Tripodina, *Nell'era del neo-feudalesimo aziendale, è ancora costituzionalmente legittimo l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori?*, cit., 1464: «La questione è, insomma, se, in un contesto di aziendalizzazione del diritto del lavoro, sia (ancora) conforme a costituzione “un sistema in cui è possibile sottoscrivere accordi separati senza un controllo sia sulla legittimazione del sindacato contraente (questione della rappresentatività) sia sull'apprezzamento, da parte dei lavoratori, dei risultati raggiunti dalla contrattazione (questione della rappresentanza)”, attribuendo di fatto al datore di lavoro il potere di scegliere, all'interno di ciascuna azienda, *con quale controparte* stipulare un contratto collettivo, e *quale contratto* collettivo sottoscrivere. Questione che dovrebbe essere la corte costituzionale a risolvere alla luce del dettato costituzionale, assumendo come parametro tutti gli articoli sopracitati, oltre che l'art. 39, che impone i principi di libertà e pluralismo (comma 1) e di democraticità, unitarietà e proporzionalità (comma 4) della rappresentanza sindacale (se, infatti, il meccanismo dell'art. 39 è rimasto inattuato, non per questo si devono considerare muti i principi che esso detta)».

[70] Per una recente analisi della giurisprudenza costituzionale in materia di art. 19 st. lav., F. Carinci, *Il grande assente: l'articolo 19 dello Statuto*, cit., 6 ss.; M. Ricci, *La rappresentatività sindacale tra legge e autonomia collettiva*, in *Le relazioni sindacali nell'impresa*, cit., 283 ss.

[71] Corte cost., 18 gennaio 1990, n. 30, 4.

[72] Corte cost., 11 marzo 1988, n. 334, 2.3. Nello stesso senso corte cost., 22 febbraio 1974, n. 54, 4.

[73] Corte cost., 11 marzo 1988, n. 334, 2.4. Considerazioni riprese poi in corte cost., 18 gennaio 1990, n. 30, 4.

[74] Corte cost., 11 marzo 1988, n. 334, 2.3.

[75] Corte cost., 11 marzo 1988, n. 334, 2.4.

[76] Corte cost., 18 gennaio 1990, n. 30, 4.

[77] Corte cost., 18 gennaio 1990, n. 30, 5.

[78] Corte cost., 11 marzo 1988, n. 334, 2.5.

[79] G. Natullo, *Le rsa ieri, oggi; e domani?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 116/2011, 7 s.

[80] Corte cost., 18 gennaio 1990, n. 30, 6.

[81] Corte cost., 11 gennaio 1994, n. 1, 1. Commenta F. Carinci, *Il grande assente: l'articolo 19 dello Statuto*, cit., 7 s.: «Roba che, a riprenderla in mano oggi, fa rizzare i capelli in testa. Ci si sarebbe aspettati che la Corte ricorresse anche qui alla regola classica dell'autosufficienza della situazione creata dalla possibile abrogazione referendaria, senza dover fare affidamento su una legislazione prodotta in tutta fretta per coprire il buco così creato. Peraltro, a quel che lei stessa dice, neppure di un buco si sarebbe trattato, ma di un'autentica voragine, giacché preconizza, per le ipotesi di cancellazione totale delle lett. a) e b), una qual sorta di terra senza legge, dove "qualsiasi gruppo" potrebbe spacciarsi per rsa. Cioè, né più né meno, un totale azzeramento di quell'intento promozionale di cui al titolo III, che l'aveva condotta a "costituzionalizzarlo", proprio perché riservato, in base alla lett. a), a protagonisti al tempo stesso autorevoli e responsabili, quali le Confederazioni maggiormente rappresentative, con la valvola di sfogo lasciata aperta dalla lett. b), per i sindacati autonomi, accreditatisi tramite la firma di contratti nazionali o provinciali».

[82] Il referendum "minimale" passò con il 62,1% di sì; il referendum massimale si fermò al 49,97%.

[83] Sulle conseguenze del referendum del 1995, ex multis, G. Giugni, *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, in *Diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1995, 359; Aa.Vv., *Rappresentanze e contributi sindacali dopo i referendum*, in *Quaderni di Argomenti di diritto del lavoro*, 1996; S. Liebman, *Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1/1996, 7; P. Tosi, *L'esito referendario e i suoi effetti sulle relazioni industriali in azienda*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1/1996, 43 ss.; G. Santoro-Passarelli, *Sulla costituzionalità del nuovo art. 19 della legge n. 300 del 1970*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1997, 145 ss.; G. Pera, *Va tutto bene nella norma relativa alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali deliberata dal popolo sovrano?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1996, II, 447 ss.; P. Ichino, *Le rappresentanze sindacali in azienda dopo il referendum*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1996, I, 133).

[84] Corte cost., 27 giugno 1996, n. 244; Id., ordd. 14 ottobre, 1996, n. 345; 19 maggio 1997, n. 148; 23 marzo 1998, n. 76.

[85] Pretore di Brindisi, ord. 345/1996. Nello stesso senso Pretore di Milano, sent. 244/1996; il Pretore di Latina, ord. 345/1996; Pretore di Milano, ord. 148/1997; Pretore di Latina, ord. 148/1997; Pretore di Rieti, ord. 76/1998; Pretore di Padova, ord. 76/1998.

[86] Pretore di Milano, sent. 244/1996.

[87] Pretore di Brindisi, ord. 345/1996. Nello stesso senso Pretore di Latina, ord. 345/1996; Pretore di Milano, ord. 148/1997; Pretore di Latina, ord. 148/1997; Pretore di Rieti, ord. 76/1998; Pretore di Padova, ord. 76/1998.

[88] Pretore di Latina, ord. 345/1996; Pretore di Milano, ord. 148/1997; Pretore di Padova, ord. 76/1998.

[89] Corte cost., ord. 14 ottobre, 1996, n. 345

[90] Corte cost., 27 giugno 1996, n. 244, 3.1.

[91] In senso analogo P. Bellocchi, *op. cit.*, 13 s.: «se manca un criterio eteronomo di regolazione della legittimazione negoziale («chi» può stipulare il contratto collettivo di cui alla allargata lett. b), si dovrà pur riconoscere che di rappresentatività legale, in questi casi, non sarà consentito parlare, presupponendo appunto questo istituto una “verifica” o una “misurazione” condotta sui sindacati cui la legge assicura il sostegno “privilegiato” in azienda, che nel nostro caso non c’è. Sicché potrebbe dirsi che la formula della rappresentatività “legale” c.d. tecnica è solo un modo di dire, e altro non è se non un particolare aspetto della libertà di azione sindacale che attiene alla realtà dinamica del conflitto sindacale[...]; una concettualizzazione di un dato d’esperienza, con una funzione descrittiva più che normativa, atta a registrare l’assetto delle relazioni sindacali esistente in alcune realtà produttive».

[92] Corte cost., 27 giugno 1996, n. 244, 3.1. Ma, dice F. Carinci, *Il grande assente: l’art. 19 dello Statuto*, cit., 12: «una motivazione, questa, piuttosto sbrigativa [...] è, poi, troppo escludere qualsiasi coartazione sulla volontà del sindacato, riconducendo il fatto stesso della sua permanenza nei luoghi di lavoro dentro al calcolo dei costi e benefici relativi a quel determinato contratto».

[93] Corte cost., 27 giugno 1996, n. 244, 3.2.; Id., ordd. 14 ottobre, 1996, n. 345; 19 maggio 1997, n. 148; 23 marzo 1998, n. 76.

[94] Corte cost., ord. 14 ottobre, 1996, n. 345.

[95] Corte cost., 27 giugno 1996, n. 244, 3.2; Id., ordd. 14 ottobre, 1996, n. 345; 23 marzo 1998, n. 76.

[96] Corte cost., ordd. 14 ottobre, 1996, n. 345; 19 maggio 1997, n. 148.

[97] Corte cost., 27 giugno 1996, n. 244, 3.1. Alla luce di questo approccio storico-sociologico, la firma del contratto collettivo sarebbe, in altri termini, un «mezzo per misurare la forza di un sindacato, per misurare la sua rappresentatività», non «un criterio normativo fine a se stesso» (V. Bavaro, *Dall’ “archetipo” al “prototipo” nella vicenda Fiat: nuove questioni giuridico-sindacali*, in [www.cgil.it](http://www.cgil.it), 17 gennaio 2011, 11).

[98] Nello stesso senso F. Carinci, *Il grande assente: l’art. 19 dello Statuto*, cit., 15, per il quale «qui sta il punto, se cioè la Corte sarebbe disposta a mantenere inalterata la sua interpretazione dell’art. 19 Stat. Lav., lett. b), così come sopravvissuta l’*referendum* abrogativo, considerato che una simile interpretazione finirebbe per essere posta al servizio di un altro sistema [contrattuale], creato proprio al fine di sostituire il precedente».

[99] E infatti, «se la corte ha potuto sbarazzarsi con facilità della questione di costituzionalità poste con riferimento al testo post-referendario, con effetti di conservazione del sistema, cioè stato dovuto anche al fatto che quel sistema esistesse e fosse in grado di garantire comunque la presenza in azienda (e al relativo tavolo negoziale) dei soggetti realmente protagonisti delle relazioni sindacali» (V. Leccese, *Non solo diritti sindacali: il problema di costituzionalità dell’articolo 19, legge n. 300/1970, e l’estromissione del sindacato “scomodo” dai tavoli negoziali previsti dalla legge*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 3/2012, 826). Sul punto anche M. Ricci, *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, Cacucci, Bari, 1996, 266.

[100] E. Ales, *op. cit.*, 15.

[101] È chiaro, infatti, che «l’unità di azione, coniugata al pluralismo, è per i lavoratori un valore in sé,

sul terreno immediato della forza contrattuale», e che il datore di lavoro ha tutto l'interesse a dividere lavoratori e sindacati per diminuirne la forza: V. Angiolini, *Nota per la consulta giuridica della Cgil del 17 gennaio 2011 (sulla rappresentanze ed i diritti sindacali in margine alla vicenda Mirafiori)*, in [www.cigil.it](http://www.cigil.it), 12 s.

[102] P. Bellocchi, *op. cit.*, 14.

[103] V. Leccese, *op. cit.*, 824 ss.: «quel sindacato, infatti, per effetto di una propria scelta negoziale pur libera (art. 39, comma 1, Cost.) ed a seguito di una precisa scelta aziendale, non potrà neppure pretendere di ricevere le informazioni che, con riferimento a numerose materie, il legislatore pone a beneficio delle sole rsa, né di svolgere il proprio ruolo ai numerosi tavoli di esame congiunto e, soprattutto, negoziali per i quali il legislatore contempla la presenza della medesima rsa» (per tale autore, in tale prospettiva, una specifica rilevanza riveste oggi la previsione dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011). Sicché l'articolo 19 non può essere letto come avulso dal più complessivo contesto normativo, condividendo (828) «ormai da tempo, nell'intreccio con altre norme, la gravosa responsabilità di determinare scelte negoziali di soggetti che, per ciò solo, non sono più in grado di procedere in piena libertà».

[104] M. Rossi, *Le nuove forme di accordi tra sindacati e impresa: una cronaca a partire dal caso Fiat*, in *Rivista AIC*, 3/2011, 5.

[105] In questo senso, G. Pera, *Il trentanovismo è nelle cose*, in *Politica del diritto*, 1985, 503 ss.; M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 80/1998, 665 ss.; A. D'Aloia, *Art. 39*, in *Commentario alla Costituzione*, a cura di R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti, Utet, Torino, 2006, 797. Anche per M. Esposito, G. Natullo, *op. cit.*, «pare oggi assai arduo se non impossibile spiegare, dinanzi all'art. 39 Cost., il netto squilibrio che l'applicazione della norma statutaria può determinare tra l'effettiva consistenza rappresentativa del sindacato sui luoghi di lavoro, anche dimostrato dalla sua attività negoziale (pur in assenza del formale "sigillo" della firma del contratto) ed un'inevitabile potere di influenza (accreditamento) del datore di lavoro». *Contra* F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *Le relazioni sindacali nell'impresa*, cit., 77, per la quale: «il sistema di relazioni sindacali italiano si è consapevolmente sviluppato al di fuori delle linee tracciate dalla c.d. costituzione formale, elaborando da solo i principi destinati a presiedere al suo funzionamento: "il principio del reciproco riconoscimento delle parti contraenti, il principio della centralità delle organizzazioni sindacali quali soggetti negoziali, il principio della loro parità". Di conseguenza, va evidenziato che il principio *de quo* [principio maggioritario], pur essendo stato suggerito dal costituente, ha costituito oggetto di esplicito rifiuto da parte di un sindacato che ha preferito cercare altrove, cioè sul piano del diritto civile o entro il primo comma dell'art. 39 Cost., il materiale idoneo a costruire un *sistema alternativo rispetto a quello proposto dalla Costituzione formale*». Ma andrebbe forse ricordato, con M. Dogliani, *La parola lavoro. La costituzione come nefas alle razionalità aggressive nei confronti del lavoro perché sistematicamente autodistruttive*, in [www.spaziofilosofico.it](http://www.spaziofilosofico.it), n. 1/2011, 3, che la costituzione materiale non va «banalizzata con la descrizione del mero assetto di fatto in quanto più o meno divaricato rispetto alle prescrizioni della costituzione formale».

[106] *Contra*, ritiene che nonostante

le mutate condizioni storiche non gravino dubbi di costituzionalità sull'art. 19 A. Bollani, *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma 19 degli accordi fiat del 2010*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 124/2011, 19, per il quale «la piena legittimità costituzionale dell'art. 19 merita tuttora di essere ribadita», per essere razionale la scelta politica del legislatore colta a sancire - «nel rispetto del principio di effettività e valorizzando gli esiti dell'azione sindacale liberamente svoltasi in conformità all'art. 39, comma 1, Cost. - la capacità del sindacato di proporsi come interlocutore negoziale stabile, realizzando uno scambio politico tra riconoscimento di posizioni

giuridiche di vantaggio e gestione responsabile del conflitto industriale»; anche G. Proia, *Il diritto del lavoro e le relazioni industriali: cosa cambia dopo Mirafiori*, in [www.cuorecritica.it](http://www.cuorecritica.it), parla di legittima scelta politica di premiare «i soggetti che abbiano saputo dimostrare doti di rappresentatività e responsabilità mediante la realizzazione di iniziative non meramente contestatarie»; Sempre per A. Bollani, *L'articolo 19 dello statuto dei lavoratori alla prova del caso Fiat*, cit., 839, all'«ingiustizia» che può derivare dall'applicazione letterale dell'articolo 19 nell'attuale contesto delle relazioni industriali «solo un intervento legislativo può porre rimedio, sia che ciò avvenga nel quadro più limitato di una manutenzione dell'articolo 19, sia che ciò si verifichi nell'ambito di un intervento più ambizioso e generale, sul tema della rappresentanza. Deve per contro ritenersi preclusa alla Corte sia la via della sentenza di accoglimenti *tout court*, sia quella della pronuncia manipolativa, con cui finirebbe per ergersi al ruolo di legislatore, eventualmente sostituendo al criterio della sottoscrizione di contratti collettivi un altro, diverso, criterio. Né la Corte potrebbe fare propria la lettura “adeguatrice”, ma incompatibile con il dato normativo, adottata da una parte della giurisprudenza di merito. Forse, al più, potrebbe utilizzare l'occasione per sollecitare, con l'autorevolezza di cui dispone, un intervento legislativo».

[107]

Corte costituzionale, sent. 244/1996, 2. Al paragrafo 3.2 della medesima sentenza la Corte non manca in ogni caso di elencare indici alternativi a quello previsto dall'art. 19: «escluso, perché condannato dal responso referendario, l'indicatore presuntivo collegato all'affiliazione a una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, in alternativa a quello adottato dall'art. 19 sono proponibili o l'indicatore previsto dall'art. 39, quarto comma, Cost., collegato al numero degli iscritti al sindacato, oppure l'indicatore collegato al numero di voti ottenuti in elezioni a suffragio universale indette nelle unità produttive».

[108] Per M. Dogliani, *La parola lavoro. La costituzione come nefas alle razionalità aggressive nei confronti del lavoro perché sistemicamente autodistruttive*, in *Spazio filosofico*, 1/2011, 2, accedendo a un'interpretazione del lavoro tutelato in costituzione come «un'attività umana cui deve essere assicurata “elevazione economica e sociale” (art. 46 Cost.), stante la condizione di minorità in cui chi la pone in essere (i lavoratori, ai sensi dell'art. 3, secondo comma, Cost.) si trova», i riferimenti costituzionali al lavoro consisterebbero «in una serie di prescrizioni volte ad affermare la doverosità di politiche istituzionalizzate con finalità risarcitorie. Il lavoro sarebbe cioè un'attività socialmente indispensabile, ma gravata da una strutturale diseguaglianza, che può essere affrontata solo in modo indiretto (e cioè non secondo le ricette del comunismo) attraverso le “politiche dell'occupazione”, le “politiche redistributive”, le “politiche di sicurezza sociale”, ...».

[109] F. Carinci, *Il grande assente: l'articolo 19 dello Statuto*, cit., 3 ss: «Si è fatta dell'esclusività della sanzione economica per il licenziamento privo di giustificato motivo obiettivo una sorta di linea del Piave, su cui vincere o morire; mentre, oggi, dovrebbe essere il moncone dell'art. 19 St. lav. a preoccupare di più»; quell'articolo 19 «che, seguendo il fatidico 18, dovrebbe rintracciarsi senza troppa fatica».