

le piccole imprese.

E occorre soprattutto un sistema di governo che sia il più possibile decentrato e articolato, senza inseguire il miraggio della leadership carismatica, la quale produce, come dice Max Weber, una sorta di "proletarizzazione spirituale". In ogni caso, mi sembra indispensabile una nuova ventata democratica, alimentata non dallo spirito gregario, ma dalla parteci-

pazione consapevole, per portare alla ribalta una nuova generazione di quadri dirigenti, se vogliamo scongiurare una possibile prospettiva di declino.

Non basta dire che le regole ci sono, che le procedure congressuali sono rispettate, che migliaia di iscritti sono coinvolti nel processo decisionale, perché è proprio questo attuale modello che lascia aperto un vuoto e lascia

irrisolti i nodi di fondo della nostra legittimazione democratica. La prossima Conferenza di Organizzazione può essere una occasione per discuterne. Ma la discussione, per essere davvero efficace, deve andare alla radice del problema. In un mondo che cambia così velocemente e drammaticamente non possiamo fermarci a metà strada.

*Ufficio studi Camera del Lavoro di Milano

La titolarità congiunta del diritto di sciopero

di Umberto Romagnoli*

Generalmente, i materiali giuridici permettono di identificare il patrimonio culturale di chi li ha prodotti o ne ha largamente condizionato il processo di formazione. Così, per fare significativi esempi legati alla contemporaneità, se il contratto di lavoro a tutele crescenti, la cui disciplina costituisce finora il pilastro del Jobs Act renziano, esprime la convinzione che ormai la politica è comunicazione, la clausola contrattuale che vincola l'impresa ad assumere come "base ed oggetto" delle trattative la piattaforma rivendicativa approvata tramite votazione referendaria dalla maggioranza dei dipendenti, e subordina la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo all'esito positivo di un successivo referendum, corrisponde anzitutto all'istanza di sindacati che rifiutano di appiattirsi su logori stereotipi carismatico-autoritari e adottano un modello di relazioni fondato sulla verifica del consenso dei rappresentati.

Non è difficile immaginarsi che una clausola del genere riproduca una proposta della Fiom: ottenendone l'adesione della controparte, questa organizzazione ha infatti dato il suo imprinting al sistema dei rapporti sindacali all'interno della Automobili Lamborghini istituito dall'accordo del 4 luglio 2012 cui si richiama l'accordo di rinnovo del 22 maggio 2015. Altrettanto agevole è la ricerca della paternità putativa della cassetta degli attrezzi allestita per garantire la governabilità del conflitto negli stabilimenti italiani della FCA. Essa non può non appartenere ad attori delle relazioni industriali persuasi che la globalizzazione dell'economia sia paragonabile ad una lotta senza quartiere dove i vincitori non hanno l'abitudine di fare prigionieri; persuasi che le maestranze siano tenute a ripensarsi come una compagine militare fondata come una catapulta sull'obiettivo di assicurare il successo dell'impresa nel mercato mondiale; persuasi che la tutela della competitività di quest'ultima esiga il massimo di disciplina da parte di tutti gli addetti.

Anche se comporta demansionamenti o video-sorveglianza continuata o facilità di licenziamenti. Anche se comporta la confisca del diritto di sciopero. Anche se comporta una rivisitazione in chiave riduttiva della nozione

costituzionale della libertà sindacale che non arretra nemmeno di fronte alla prospettiva di sopprimere il pluralismo sindacale nei luoghi di lavoro.

Di solito, i rinnovi dei contratti collettivi scaduti o in scadenza sono semplice routine. Viceversa, il recentissimo rinnovo del contratto collettivo applicabile in FCA è molto di più di un atto fisiologico. È la prosecuzione di una strategia di lungo periodo il cui nucleo fondativo è rintracciabile nell'accordo di Pomigliano del 2010, che è all'origine di un movimento tellurico ancora lontano dal concludersi anche perché non potrà esserci assestamento senza appropriati interventi di un legislatore capace di risposte positive al pressing di cui è oggetto. Il pressing però deve essere energico. Non meno di quello effettuato, tutti insieme appassionatamente, dai contraenti dell'accordo per lo stabilimento campano. Esso segnò una netta cesura tra il "prima" e il "dopo", occasionando un anomalo (e traumatizzante) referendum promosso dall'azienda per legittimare la demolizione del sistema delle fonti di produzione delle regole del lavoro dipendente in cima alla cui gerarchia una consolidata tradizione collocava il contratto nazionale di categoria e per poter intimare alla Fiom lo sfratto della sua rappresentanza aziendale con la complicità della manipolazione subita dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori in seguito alla consultazione popolare del 1995.

Quel che è avvenuto "dopo" è la cronaca di una frana che ha eccitato l'attivismo di una quantità di soggetti. La Confindustria e le centrali sindacali che, per calmare una coscienza agitata, il 28 giugno 2011 sponsorizzano in via sperimentale la licenza di pattuire a livello aziendale "intese modificative" del contratto nazionale malgrado l'assenza di apposite clausole di rinvio.

Il legislatore, che nell'agosto dello stesso anno non solo certifica che "le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui

il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori", ma allarga lo strappo concedendo alla "contrattazione di prossimità" la facoltà di introdurre modifiche (che soltanto la pruderie semantica impedisca di chiamare deroghe peggiorative) anche a gran parte della legislazione in materia di lavoro. La Consulta nel 2013 pronuncia una sentenza additiva con l'apprezzabile proposito di implementare la norma statutaria riguardante la costituzione delle RSA in modo da precluderne l'interpretazione ottusamente letterale che punisce il dissenso sindacale; una sentenza che ha restituito alla Fiom il diritto di cittadinanza nell'azienda da cui era stata estromessa, ma non ha potuto riammetterla nelle dinamiche contrattuali ivi sviluppate. I pochi che sanno, però, non parlano o non dicono tutto. Fatto sta che, mentre vecchie certezze svanivano e le nuove tardavano ad affermarsi, i comuni mortali si sono abituati a pensare che, all'ombra della Costituzione inattuata, il sistema di relazioni industriali era diventato un vaso di Pandora da cui esce di tutto.

Soltanto col passare del tempo hanno potuto capire che quell'accordo interconfederale non era che il primo segmento di un trittico normativo. Intervallati da pause sapienti, ne arriveranno altri due. Infatti, le centrali confederali trascorrono il triennio 2011-2013 collezionando chissà quanti appuntamenti per elaborare un sofisticato ridisegno del sistema delle relazioni contrattuali che nel gennaio del 2014 sarà dato in pasto all'opinione pubblica con l'anodina etichetta di Testo Unico sulla rappresentanza. Nel complesso, il documento celebra l'elogio dell'esigibilità degli obblighi contrattuali assunti dai sindacati firmatari dei contratti collettivi, a cominciare dall'obbligo di tregua sindacale. I contraenti, però, hanno il torto di non dissociarsi dall'opinione dominante che fa della titolarità individuale del diritto di sciopero un dogma che Gino Giugni asseriva fondato sulla ragione. Infatti, ci tengono a dichiarare che la relativa clausola lo lascia intatto.

Per questo, il Testo Unico non può soddisfare



la richiesta di una polizza assicurativa contro il rischio di scioperi che, non senza ambiguità espressiva, era formulata nella clausola di responsabilità del contratto collettivo applicato negli stabilimenti italiani di FCA.

Infatti, l'accordo appena rinnovato ne ha perfezionato la formulazione subordinando sec- camente l'avvio di iniziative conflittuali al consenso maggioritario della dirigenza sin- dacale aziendale designata dalle segreterie nazionali dei sindacati firmatari. Come dire che il legislatore è sollecitato ad intervenire di nuovo, perché anche questo accordo ha bi- sogno di stampelle legali per smettere di zoppicare. Fuor di metafora, trasmette per implicito un appello al legislatore analogo a quello trasmesso nel 2010 e tempestiva- mente raccolto dall'ultimo governo guidato da Silvio Berlusconi.

Stavolta, il pressing si propone di accelerare il processo di giuridificazione dell'agire sin- dacale in azienda, completarlo e giungere alla stabilizzazione del risultato finale. Un risul- tato che si lascia facilmente intuire. Adesso, in FCA le RSA formano a livello di unità pro- duttiva il Consiglio delle RSA, il quale "prende ogni decisione a maggioranza assoluta dei suoi membri", sapendo però di essere espo- sto a rischio di decadenza deliberata dalle parti firmatarie se cade in eccessi d'irrequie- tezza trasgressiva dell'ordine aziendale. Inol- tre, "è l'unico titolare all'interno d e l - l'unità produttiva della pote- stà di attivare misure di autotu- tela sindacale per il tramite delle procedure di raffred- damento".

Soltanto il fallimento di queste ultime legittima il medesimo organismo a proclamare lo sciopero con un preavviso di durata non inferiore a 24 h.; una durata che può sembrare, ed effet- tivamente è, assai breve: però, è presumibile che diffi- cilmente le procedure ante- cedenti possano esaurirsi in un arco di tempo inferiore ad un paio di setti- mane.

Dopotutto, è "lo spirito che anima" l'accordo, come recita testualmente il penultimo comma dell'art. 11, che impone di prefigurare un modello di relazioni sindacali fondato sulla "prevenzione del conflitto". Nonché, bisogna affrettarsi a puntualizzare, sull'asimmetria del rapporto fiduciario esistente tra le parti firmatarie. Infatti, mentre le organizzazioni sindacali si fidano della FCA a tal segno che l'accordo non menziona nemmeno l'eventua- lità che sia l'impresa a non adempiere gli ob- blighi contrattualmente assunti, non è vera la reciproca. Anzi, dal documento contrattuale si desume che per governo del conflitto s'in- tende esigibilità dei diritti o poteri dell'impresa ed è per questo che le sanzioni previste sono commisurate soltanto a comportamenti de- vianti (= "mancato rispetto" o "violazione dei doveri") imputabili alle organizzazioni sindacali od anche ad imprecisabili gruppi di lavoratori

"senza collare" – fermo restando, peraltro, che la FCA non potrà infliggerle fino alla pronuncia della Commissione paritetica nazionale isti- tuita come "sede preferenziale per esaminare le situazioni che concretizzano il mancato ri- spetto degli impegni assunti dalle organizza- zioni sindacali firmatarie". Come pocanzi ho anticipato, la clausola contrattuale che requi- sisce l'attenzione degli osservatori è quella che introduce il principio della titolarità congiunta del diritto di sciopero.

L'innovazione è due volte dirompente. Una prima volta, perché si pone in aperto contra- sto con l'idea che, in assenza di una regola- zione legislativa del diritto di sciopero, egemonizza tuttora una cultura giuridica fa- vorevole a custodire il medesimo nel tempio dei diritti della persona a titolarità esclusiva- mente individuale. Inalterabili. Intoccabili. In- disponibili.

Può darsi che non sia del tutto priva di venature populistiche e abbia ragione Alberto Asor Rosa a polemizzare con esponenti della letteratura italiana che, facendo del popolo l'oggetto di una ipotesi ideologica immancabilmente progres- sista, si sentono obbligati ad interpretare ogni manifestazione conflittuale spontanea come una testimonianza di vitalità delle democrazie di massa. Tuttavia, prima di liquidarla, quella opzione di politica del diritto andrebbe conte- stualizzata. Servirebbe per capire che, pur es- sendo documentabile che si è affermata nei periodi o nelle situazioni di carenza di una tu- tela sindacale organizzata, essa ritrova intatta la sua giustificazione nei periodi o nelle situa-

slatore. Infatti, i sindacati che hanno sotto- scritto la clausola lo hanno informato di non essere aprioristicamente contrari alla pro- spettiva di costituire un interlocutore unico dell'azienda e anzi gli comunicano che in qualche modo c'è già. Ed è tipico di un sinda- cato unico sia ambire al riconoscimento della rappresentanza esclusiva che coltivare l'aspettativa di disporre della potestà di de- cidere contenuti e modalità dell'azione collet- tiva con effetti generalizzati. Dentro la FCA, insomma, si aspettano l'enunciazione legisla- tiva del principio "un'impresa, un contratto", conformemente al modello di relazioni intro- dotto dal Bundestag nel maggio scorso con la legge, caldeggiata dallo stesso DGB, sulla "unità di contrattazione". Essa prevede che (a) soltanto il sindacato con più iscritti in azienda è legittimato a negoziare le condizioni di la- voro che vi si praticano e (b) il contratto aziendale da lui stipulato ha un'efficacia vin- colante per la generalità degli occupati. Come dire che quella che si prospetta è una demo- crazia sindacale disabitata, perché in demo- crazia si contano le teste, non le tessere.

*Giuslavorista



zioni in cui l'auto- referenzialità fa del sindacato istituzionaliz- zato un'autorità privata imper- meabile ai canoni della legittimazione democratica. Ma c'è qualcosa di più e desta scalpore. È sensazionale infatti che, pur essendo il fronte sindacale formato da una pluralità di sog- getti, ciascuno di essi abbia ri- nunciato alla propria sovranità decisionale anche in ordine all'uso della risorsa dello sciopero, rimet- tendosi sistematicamente alla vo- lontà della maggioranza dei consensi espressi all'interno di un organismo col- legiale. Per questo, mi sono convinto che la clau- sola finisca per dire meno del voluto e che proprio il non-detto costituisca la so- stanza del messaggio trasmesso al legi-