

## LE AZIONI LEGALI DELLA FIOM E IL CONFLITTO INTERSINDACALE

di Francesco Liso  
20 maggio 2011

Le azioni legali della Fiom suscitano alcune considerazioni di carattere generale. L'impressione Ã che ci troviamo dinnanzi ad azioni surrettiziamente intraprese principalmente per reagire ad una situazione di emarginazione che quel sindacato non Ã evidentemente in grado di contrastare per la via maestra, che - nell'area dei privati - Ã quella del conflitto.

Affidarsi agli avvocati per far valere un proprio ruolo Ã segno di debolezza. Nel contempo, tuttavia, quelle azioni, mettendo a nudo i grandi limiti dell'attuale situazione di anomia, mirano ad alimentare le tensioni che obiettivamente pongono come ineludibile l'esigenza di un intervento legislativo che ordini la materia.

Bisogna peraltro considerare che la situazione nella quale si sono prodotti i comportamenti datoriali che hanno dato origine alle azioni legali Ã assolutamente peculiare: la coesistenza di due contratti collettivi dei metalmeccanici, il primo stipulato unitariamente da Fiom, Fim e Uilm nel 2008 e con scadenza al dicembre 2011, il secondo stipulato solo da Fim e Uilm nel 2009, quindi in anticipo rispetto a quella scadenza.

In tutti i ricorsi la Fiom ha lamentato l'antisindacalitÃ del comportamento aziendale consistente nell'aver â€œnegato la perdurante applicazione a tutti i dipendenti del ccnl 20 gennaio 2008, prestando adesione ad altro testo contrattualeâ€• e nell'aver sollecitato i lavoratori non iscritti a versare la c.d. quota contratto a Fim e Uilm, in quanto firmatarie del contratto 2009. Con tali condotte le aziende avrebbero â€œgravemente leso l'immagine dell'organizzazione sindacale ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale e nei confronti dei dipendentiâ€•. I ricorsi sono stati motivati da Fiom partendo dal presupposto che nel periodo di vigenza di un contratto collettivo stipulato unitariamente, non sia possibile stipulare non unitariamente un nuovo contratto e che, ove ciÃ² avvenga, si debba comunque continuare ad applicare, nei confronti di tutti i dipendenti, il contratto stipulato unitariamente.

Quattro sono i decreti finora intervenuti: Torino 18 aprile 2011, Modena 22 aprile, Torino 26 aprile 2011, Torino 2 maggio 2011. Nessun giudice ha dato credito al presupposto poco fa richiamato. Essi hanno correttamente ritenuto, infatti, che l'azienda dovesse gestire l'applicazione di due contratti e non di uno solo. Tuttavia tre giudici hanno accolto il ricorso, ritenendo che le aziende stessero facendo applicazione del solo contratto del 2009 e che costituisca comportamento antisindacale non applicare ai lavoratori Fiom il contratto del 2008. L'ultimo (Torino 2 maggio 2011) ha invece respinto il ricorso, ma perchÃ© Ã risultata provata l'inesistenza del comportamento che gli altri giudici hanno considerato antisindacale, e cioÃ  l'applicazione da parte dell'azienda, ai lavoratori iscritti alla Fiom, del contratto separato del 2009.

Come Ã noto, nella filosofia dello Statuto dei lavoratori Ã presente l'idea che il confronto con le organizzazioni sindacali debba costituire un dato di normalitÃ della gestione aziendale. E' per questa ragione che quella legge ha ribadito la piena vigenza della libertÃ sindacale in azienda (titolo II) ed affermato il diritto dei lavoratori ad avere in azienda rappresentanze sindacali, prevedendo determinati diritti sindacali funzionali ad esse (titolo III). Essa ha poi apprestato un efficace rimedio (art. 28) contro ogni comportamento ostile che il datore di lavoro - quindi la controparte dei lavoratori - avesse voluto porre in atto per negare diritto di cittadinanza alle organizzazioni sindacali in azienda o interferire nelle loro dinamiche organizzative. La forza e tempestivitÃ di questo rimedio costituiscono un' importante garanzia di effettivitÃ dei diritti sindacali.

La particolaritÃ del nostro caso Ã rappresentata dal fatto che ci troviamo dinnanzi non ad un datore di lavoro che si nega al confronto sindacale con le organizzazioni sindacali, bensÃ ad un datore di lavoro che si comporta proprio in coerenza con i frutti di quel confronto, condotto con soggetti tradizionalmente rappresentativi, che non si possono in alcun modo considerare di comodo. A differenza di quanto avveniva nella cornice tradizionale, caratterizzata dall'unitÃ sindacale, il confronto ha condotto ad un accordo separato.

Orbene, questi casi pongono il seguente interrogativo: "è possibile considerare antisindacale un comportamento che costituisce espressione della logica conflittuale del sistema? Sappiamo che questo sistema - a causa della scelta astensionistica del legislatore - risulta integralmente in balia dell'autonomia dei soggetti (individuali e collettivi) titolari della libertà sindacale (ivi compresi i datori di lavoro e le loro organizzazioni rappresentative) nonché in balia dei loro reciproci rapporti di forza.

A ben vedere, con i ricorsi la Fiom ha sospinto l'articolo 28 su di un terreno nel quale si manifesta un conflitto che va oltre l'area tradizionale, che vede la classica contrapposizione tra capitale e lavoro e per la quale era stato concepito; "è il conflitto tra le organizzazioni sindacali nello svolgimento della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori.

E' da augurarsi che questo conflitto venga superato e che le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori sappiano ritrovare, nell'interesse di tutti e del Paese, le ragioni per stare insieme. Se esso, tuttavia, dovesse acuirsi, non "è da escludere che potremmo trovarci dinanzi ad una casistica più ampia ed alla necessità di verificare se lo Statuto dei lavoratori si presti, e in quale misura, a regolare queste situazioni.

Il conflitto intersindacale non "è disciplinato. Esso sembra ricevere una disciplina minimale solo nello schema, rimasto inattuato, della seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione, nonché nell'ambito della disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (laddove si dettano norme che fissano un diritto delle organizzazioni sindacali rappresentative a sedersi al tavolo negoziale e le condizioni in presenza delle quali "è consentita all'Aran la sottoscrizione dei contratti collettivi).

I giudici, pur non condividendo la premessa da cui partivano i ricorsi, li hanno tuttavia accolti. Antisindacale sarebbe stato il comportamento dei datori di lavoro perché essi hanno dato la sensazione di comportarsi come se il contratto da applicare fosse uno solo, quello separato, mentre avrebbero dovuto operare per rendere chiaro agli iscritti alla Fiom (nonché ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato) che il contratto unitario era per essi ancora applicabile in quanto in vita. Non avendolo fatto, avrebbero screditato la Fiom nei confronti dei lavoratori.

A ben vedere, sembra che in buona sostanza si sia finito per imputare alle aziende un comportamento omissivo di paradossale configurazione: esse avrebbero dovuto dichiarare che si ritenevano ancora impegnate ad applicare, nei confronti dei lavoratori non aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto separato, le norme scritte nel contratto unitario e non quelle - perfettamente identiche - scritte nel contratto separato. Ed in verità solo questo comportamento omissivo si poteva effettivamente imputare, dal momento che gli altri elementi che si sono riportati come rivelatori del comportamento antisindacale (l'erogazione del trattamento retributivo previsto dall'accordo separato e la lettera sulla "quote contratto" sembrerebbero del tutto inidonei a configurarlo. Infatti, la prima costituisce un trattamento più favorevole e la sua mancata corresponsione peraltro avrebbe potuto essere considerata - come ha detto il secondo decreto torinese - antisindacale; la seconda, altro non rappresentava che espressione di un accordo (quello separato) che gli stessi giudici hanno ritenuto pienamente legittimo e che non vincolava nessun lavoratore, associato Fiom compreso, a versare la quota. In altri termini, non si vede come la lettera possa considerarsi scritta in violazione di impegni assunti nell'accordo unitario.

Anche se in linea di principio non va escluso che il mancato rispetto del contratto collettivo nella sua interezza possa essere qualificato come comportamento antisindacale, bisogna riconoscere che nel caso concreto le evidenze di tale comportamento sono molto tenui, frutto di un'analisi di carattere quasi psicanalitico, dato che nessuna inosservanza dei doveri scaturiti dal contratto unitario "è stata registrata (e non poteva essere altrimenti, data l'identità di contenuto).