

Andrea Lassandari

Tra diritti sindacali e contrattazione collettiva: la Consulta trova una difficile via

Sommario: **1.** A proposito della Fiat, dell'accesso ai diritti sindacali e della partecipazione alle trattative. **2.** Il nuovo art. 19 e l'impossibile "resurrezione" della lettera a). **3.** Un (problematico) obbligo di ammissione alle trattative? **4.** La sentenza e gli accordi interconfederali del 2011 e del 2013: brevi rilievi su di una relazione non semplice.

1. A proposito della Fiat, dell'accesso ai diritti sindacali e della partecipazione alle trattative

La pronuncia della Corte costituzionale n. 231 del 2013 mette in discussione un aspetto tutt'altro che secondario della strategia perseguita dalla Fiat, successivamente alla sottoscrizione del contratto di Pomigliano d'Arco, nell'estate del 2010: e cioè l'esclusione dell'unica organizzazione sindacale che aveva respinto la "piattaforma" contenutistica – ed il manifesto ideologico – aziendale. Senza che ciò peraltro provochi, almeno per ora, alcuna delle drammatiche conseguenze più volte sottolineate dal *management* Fiat, fino al totale abbandono dell'Italia.

L'impatto della sentenza sulla vicenda Fiat è evidentemente il primo ad emergere ed il più semplice da cogliere: pressoché l'unico registrato dai *media*. Tuttavia in questa occasione appare anche molto importante, perché è stata – e resta – la Fiat, con tutta la forza economica, politica e simbolica di cui ancora dispone, a realizzare uno "strappo" in prospettiva esiziale per le sottili e fragili "trame", su cui reggono, sempre più precariamente, le relazioni industriali in Italia.

Il primo elemento che allora va registrato, a proposito della pronuncia, è la oggettiva difesa dell'assetto storico, realizzata attraverso una reprimenda piuttosto severa del principale contestatore ed anzi demolitore.

Aggiungendosi che la demolizione, ovvero la radicale e concreta delegittimazione delle logiche e prassi nazionali del ventesimo secolo, appare in tal caso realizzata, a giudizio di chi scrive, più attraverso la fuoriuscita da Confindustria, di incontestabile legittimità (costituente anzi ipotesi del tutto fisiologica, nelle teoriche dominanti sul fenomeno sindacale e la contrattazione collettiva in Italia), che la serrata contesa con la Fiom, invece in più casi “trascesa” oltre il lecito, secondo molteplici accertamenti giudiziari (dai licenziamenti antisindacali di Melfi; alla discriminazione sindacale di Pomi-gliano d’Arco; alla indebita esclusione dalle prerogative del titolo terzo dello Statuto, di cui si occupa appunto la Corte costituzionale). Ciò risultando quanto mai rivelatore dei paradossi così come delle contorsioni, cui gli avvenimenti contemporanei costringono, se si vuole restare fedeli agli storici insegnamenti!

La Corte costituzionale si pronuncia sull’art. 19 dello Statuto dei lavoratori, uno dei pochissimi riferimenti normativi incidenti sul sistema di relazioni industriali nazionale. L’articolo fu introdotto, assieme alle disposizioni del titolo terzo dello Statuto, come ben noto, a sostegno del “contro-potere” collettivo (ragionevolmente esercitato) nei luoghi di lavoro: ma è divenuto, dopo le modificazioni dovute al referendum del 1995, possibile, micidiale strumento del potere unilaterale dell’imprenditore. Quando almeno quest’ultimo, come apparso limpidamente proprio nella vicenda Fiat, si ripresenta tale e quale, oramai senza neanche sentire l’esigenza di grandi ritocchi e travestimenti, nella contrattazione collettiva¹.

Ebbene la Corte ribadisce, per quanto consente la formulazione della disposizione, la funzione originaria: precisando come solo questa sia conforme al testo costituzionale.

Accade però che il ruolo centrale svolto dalla contrattazione collettiva, nell’economia dell’art. 19, suggerisca o costringa la Consulta a soffermarsi pure su di essa: ad entrare cioè nel vero e proprio “santuario” dell’ordinamento intersindacale. E subito dopo mettere in discussione, a quel che pare, il mito/tabù del “mutuo riconoscimento”, come esclusivo criterio di selezione dell’interlocutore.

Insomma l’abbraccio tra previsioni sull’accesso ai diritti sindacali e contrattazione collettiva resta – e non può che restare – integralmente fermo, risultando imposto dalla normativa: configurandosi oggi, nel settore privato,

¹ Cfr. BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, 2012, spec. p. 15 ss.

secondo la (patologica) dinamica che vede le prime serventi rispetto alla seconda. Tale dato di fatto conduce però ad alcune precisazioni sulla partecipazione alle trattative: le quali costituiscono, a differenza delle clausole contenute negli accordi interconfederali del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013, riferimento di carattere generale.

La Corte costituzionale – forse incoraggiata dagli accordi interconfederali citati; più plausibilmente costretta dagli improbabili legami oggi presenti nella normativa tra stipulazione del contratto collettivo ed accesso ai diritti sindacali – pare così avere avviato, in totale isolamento istituzionale, un lento e faticoso cammino, nel segno della regolamentazione dell'azione collettiva. Ma non sono piccoli i rischi e le incertezze, se il legislatore non raccoglierà, per l'ennesima volta, l'invito ad intervenire.

2. *Il nuovo art. 19 e l'impossibile "resurrezione" della lettera a)*

La breve descrizione che la Corte costituzionale propone, nella sentenza n. 231, del proprio complesso precedente itinerario interpretativo, a proposito dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, non è esente da critiche. È stata da molti rilevata, a smentita della ricostruzione, la contraddittorietà di tale percorso, in particolare per quel che concerne la qualificazione definitoria o permissiva della disposizione²; sono state inoltre manifestate perplessità, a proposito della ammissione dei referendum costituzionali nel 1994³.

Tuttavia la Corte ha sempre sostenuto la razionalità dei criteri selettivi individuati (diversamente nel tempo) dalla norma, poiché risultavano “particolarmente significativi della forza rappresentativa” del sindacato. Questi non erano – si aggiunge nella sentenza n. 54 del 1974 – “attribuibili né dal legislatore né da altre autorità” né potevano “sorgere arbitrariamente o artificialmente” ma erano “sempre direttamente conseguibili e realizzabili da ogni associazione sindacale soltanto per fatto proprio o in base a propri atti concreti” ed erano “oggettivamente accertabili dal giudice”.

Sotto tale decisivo profilo l'argomentazione della Corte non è mutata nel tempo.

² Cfr. CARINCI F., *Il buio oltre la siepe: Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, n. 182/2013, in <http://csdle.lex.unict.it>.

³ V. ROMAGNOLI, *Un verdetto della Consulta sulla legalità costituzionale*, in QRS, 2013, p. 27 ss.

Trascorsi però venti anni dall'approvazione dello Statuto dei lavoratori, la Corte sente il bisogno di rivolgere "moniti al legislatore", perché provveda ad adeguare i criteri di verifica del profilo di rappresentatività od importanza del sindacato prescelto. Ciò forse rendendo comprensibile perché nel 1990, con la sentenza n. 30, si qualifichi l'art. 19, per la prima (ed ultima) volta, come permissivo; perché inoltre siano ammessi i referendum, nonostante possibili fondate perplessità (poi pienamente confermate dalla storia) sul testo "di risulta".

All'"indicatore di rappresentatività" comunque rigorosamente ci si collega poi nella pronuncia n. 244 del 1996, posto che il parametro della stipulazione contrattuale assume rilievo come "strumento di misurazione della forza di un sindacato e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale". Da ciò derivando la nota precisazione sulla esclusione delle ipotesi di "mera adesione formale", così come di "stipulazione di un contratto qualsiasi".

Altrettanto fa la sentenza n. 231 del 2013. Pur evidentemente costretta ad una ben più problematica correzione, volta ora a porre riparo ad un "difetto" della norma, attraverso un "intervento" esplicitamente qualificato come "additivo": comprendendo cioè nella lettera b) dell'art. 19 anche le "associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori nell'azienda".

Si ribadisce così nel modo più chiaro come l'elemento della stipulazione contrattuale risulti confinato al ruolo di mero strumento rivelatore della rappresentatività sindacale: destinato addirittura ad essere superato o pretermesso, ove la connessione sia smentita.

Da ciò derivando la sensazione di un curioso (e forse discutibile, vedendo protagonista uno dei soggetti che ne determinarono la caduta) tentativo: quello di recuperare o far risorgere la vecchia "lettera a" della disposizione.

Tuttavia la verifica di rappresentatività che la Corte in tal caso prevede sembra riguardare (pure) il "livello aziendale", come meglio si argomenterà: smentendo in tal modo la connessione che lo Statuto intendeva invece realizzare con le sole organizzazioni più rappresentative all'esterno dell'azienda⁴.

⁴ Cfr. GIUGNI, CURZIO, *Commento all'art. 19*, in *Lo Statuto dei lavoratori*. Commentario diretto da GIUGNI, Giuffrè, 1979, p. 313 ss.; MANCINI, *Commento all'art. 19*, in GHEZZI, MANCINI, MON-

Soprattutto la Consulta ritiene insuperabile il dato normativo, che comunque impone la presenza della contrattazione collettiva. Infatti è dichiarato irrisolto il problema dell'accesso ai diritti sindacali, “nel caso di mancanza di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva per carenza di attività negoziale ovvero per impossibilità di pervenire ad un accordo aziendale”. Restando pertanto il sistema in ogni caso “rovesciato”, rispetto all'assetto originario del 1970, nel momento in cui la contrattazione costituisce via di accesso per i diritti sindacali (e non viceversa).

D'altra parte la Corte, dopo aver realizzato l'“intervento additivo”, si trova immediatamente di fronte ad una ennesima delicata questione. Nel sistema italiano di contrattazione collettiva, da sempre basato sul reciproco riconoscimento delle parti, anche il meccanismo di selezione dei partecipanti alle trattative può finire infatti con il condurre alla esclusione – prevalentemente appunto ritenuta legittima, in dottrina e giurisprudenza⁵ – di organizzazioni sindacali rappresentative.

Ciò la costringe ad introdurre chiarimenti, che risultano in ultima analisi i più incerti, manifestandosi attraverso *obiter dicta*, controversi ma anche innovativi della sentenza, sulla partecipazione alle trattative.

3. Un (problematico) obbligo di ammissione alle trattative?

È possibile – e probabilmente saggio – analizzare la pronuncia come risolutiva di uno specifico rilevante problema concreto: senza dare quindi sovrachia importanza alla articolazione argomentativa; tanto meno alle osservazioni, apodittiche e quasi estrinseche, che ne accompagnano lo sviluppo⁶.

In direzione opposta – e forse imprudentemente – si può però anche provare a cercare e seguire le “tracce” lasciate, da un soggetto comunque dotato di indiscutibile autorevolezza, se non altro per verificare che problemi risolvono od invece pongono.

TUSCHI, ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli – Il Foro italiano, 1972, p. 308 ss.; RUSCIANO, *Commento alla sentenza 231 del 2013 della Corte costituzionale*, in *RGL*, 2013, II, p. 524 e ss.; TREU, *Lo Statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, in *QDLRI*, 1989, n. 6, p. 23.

⁵ Si rinvia a LASSANDARI, *L'attività contrattuale nel settore privato*, in *Le fonti. Il diritto sindacale*, a cura di ZOLI, tomo I di *Diritto del lavoro*. Commentario diretto da CARINCI F., Utet, 2007, p. 325 ss.

⁶ Così, se bene si intende, ROMAGNOLI, *La garanzia costituzionale del dissenso sindacale*, in corso di pubblicazione in *GCost*.

Nella parte centrale dell'argomentazione la Corte costituzionale innanzitutto allora censura il “meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo”: a ciò aggiungendo (breve inciso e primo *obiter dictum*) “si da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative”.

Quindi la Consulta precisa che, in armonia con gli artt. 3 e 2 della Costituzione, i sindacati dovrebbero essere “privilegiati o discriminati sulla base” – non “del rapporto con l'azienda” ma – “del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività”. Immediatamente dopo appare l'ulteriore inciso (e secondo *obiter dictum*): “e quindi giustifica la stessa partecipazione alle trattative”.

Infine, nel modo più esplicito, la Corte torna sul tema, precisando che opera, “in ragione di una ... acquisita rappresentatività” del sindacato, “la tutela dell'art. 28 dello Statuto nell'ipotesi di un eventuale, non giustificato, suo negato accesso al tavolo delle trattative”.

In direzione opposta invece sembra condurre la menzione – tra le “molteplici soluzioni” suggerite al legislatore, al fine di garantire l'accesso ai diritti sindacali pure nelle imprese prive di contrattazione – della “introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento”.

Ora la Consulta in tal modo senz'altro esclude che l'ordinamento imponga al datore di avviare od accogliere richieste di trattative: preveda cioè un vero e proprio obbligo a trattare.

Nel contempo tuttavia la Corte ripetutamente sottolinea che, ove trattative siano avviate, a queste debbano partecipare le organizzazioni sindacali rappresentative: in tal modo emergendo pertanto un obbligo di ammissione alle trattative⁷.

Si tratta di una precisazione di grande importanza: la quale tuttavia pone, frutto com'è di così scarse puntualizzazioni, numerosi problemi interpretativi ed applicativi.

Ci si chiede intanto in che ambito debba emergere la rappresentatività degli attori sindacali. Fermo il riferimento alle organizzazioni legittimate a partecipare alle trattative al livello nazionale di categoria, la platea degli aventi diritto sembra proprio debba essere integrata pure dalle organizzazioni rap-

⁷ Cfr. ZOLI, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, 1992, p. 9 ss. e p. 234 ss.

presentative al livello aziendale. In effetti ciò è esplicitamente indicato nel brano della sentenza già riportato, che si confronta criticamente con la vicenda dell'esclusione del "soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo". Né può essere a priori escluso rilievo al livello territoriale (se non interconfederale nazionale).

Occorre però evidentemente e soprattutto affrontare la questione della concreta misurazione di tale rappresentatività.

Non si ritiene innanzitutto plausibile far coincidere quest'ultima con la stipulazione del contratto collettivo (e la partecipazione alle trattative): in tal modo infatti – oltre a legittimare un sistema autoreferenziale ed immobile, in cui (solo) chi ha trattato ha diritto a trattare – viene trascurato il fatto che il concetto di rappresentatività, qualunque cosa significhi, è stato ripetutamente utilizzato dalla Corte, proprio per interpretare il dato letterale della stipulazione contrattuale.

Esclusa l'ipotesi, la rappresentatività resta però indefinita.

Potrebbero evidentemente tornare utili, ai giudici (tra breve) direttamente coinvolti, i criteri individuati negli accordi interconfederali del giugno 2011 e del maggio 2013, pur formalmente vincolanti le sole imprese aderenti alle organizzazioni stipulanti, ove divenissero operativi.

In assenza di questi – o non volendo attribuire loro rilievo generale – resterebbero i "vecchi" indicatori di maggiore rappresentatività, sovente utilizzati anche per identificare i sindacati comparativamente più rappresentativi, a proposito delle organizzazioni nazionali.

Al livello della singola impresa invece i dati di riscontro, a partire dagli associativi ed elettorali, sono senz'altro più facilmente reperibili. Ma sembrano possibili numerose alternative, ognuna portatrice di incertezze: se (e come) ad es. far riferimento alle clausole dell'accordo del 28 giugno 2011, concernenti la rappresentatività in azienda al fine della sottoscrizione ma non della ammissione alle trattative; oppure valorizzare le clausole, sempre introdotte nel 2011 e rafforzate nel più recente accordo del 31 maggio 2013, riguardanti tuttavia la rappresentatività al solo livello nazionale di categoria; ancora recepire i pur generici cenni, contenuti nel più recente accordo, alla consultazione dei lavoratori; infine evidentemente individuare ulteriori indicatori, tra i quali in ipotesi lo stesso ricorso al conflitto⁸.

⁸ Cfr. MARTELLONI, *I tornanti della dialettica tra rappresentanza e conflitto collettivo: dal conflitto per la rappresentanza alla rappresentanza per il controllo del conflitto*, intervento al Convegno inter-

L'“intervento additivo” della Corte costituzionale risulta così integralmente consegnato ai giudici.

È inoltre opportuno soffermarsi su di un altro aspetto. Il riferimento che la Corte fa all'art. 28 dello Statuto non sembra volto a delimitare i soggetti legittimati a partecipare alle trattative (e quindi accedere ai diritti sindacali del titolo terzo dello Statuto): derivandone pertanto l'esclusione delle organizzazioni sindacali che non possano agire ai sensi dell'art. 28, perché non hanno dimensione nazionale.

Infatti nella argomentazione della pronuncia – ma anche secondo logica e ragionevolezza –, la legittimazione a partecipare alle trattative viene affermata in esclusiva relazione al presupposto della rappresentatività.

Questione diversa è invece che le organizzazioni sindacali non nazionali non dispongano dell'assai incisivo strumento processuale rappresentato dall'art. 28, per far valere le proprie ragioni. Ciò potendo indurre a rimeditare – ma i sindacati con dimensione solo locale sono evidentemente pochi – la legittimità costituzionale anche di questa norma.

Si può creare insomma un assetto nuovo ed incerto, ad esito del quale risulterebbe però probabilmente estesa in modo non irrilevante la platea dei sindacati con proprie Rsa in azienda: per la prima volta infatti la rappresentatività può essere misurata pure al livello aziendale; a prescindere da qualunque riconoscimento (e filtro) datoriale.

In alternativa l'eliminazione della contrattazione collettiva continuerebbe, per altro verso, ad impedire l'accesso ai diritti sindacali per tutti i soggetti. Una tentazione che potrebbe sorgere presso vari datori e addirittura associazioni, vecchie e nuove⁹: magari inducendo a gestire le trattative con

nazionale di Studio, “Consenso, dissenso, rappresentanza nel governo delle relazioni industriali”, tenutosi a Venezia, il 25 e 26 ottobre 2013.

⁹ Si assiste da ultimo infatti a prassi, che vedono organizzazioni datoriali fuoriuscire da contesti associativi più ampi, per proporre direttamente le proprie specifiche istanze ai sindacati dei lavoratori. Tali dinamiche sono frequentemente accompagnate da atti formali di disdetta (del contratto collettivo) e recesso (dal contratto collettivo ma anche appunto dalla associazione cui già si aderiva). Ciò vale ad es. per Angem, Associazione nazionale della ristorazione collettiva e servizi vari, che nel novembre 2012 ha comunicato il recesso da Fipe, Federazione italiana pubblici esercizi, aderente a Confcommercio, nonché dal contratto collettivo già sottoscritto da Fipe e precedentemente applicato. In attesa del nuovo contratto nazionale, Angem suggerisce alle imprese associate di “valutare” secondo convenienza “il contratto collettivo di lavoro applicabile ai propri dipendenti”, evidentemente scegliendo tra i molti esistenti.

“opportunistica” rigidità e durezza; ed eventualmente recedere dal contratto collettivo già sottoscritto e scaduto.

Lo scenario descritto inoltre senz'altro non favorisce l'estensione del limitato campo di presenza ed operatività della contrattazione collettiva decentrata nel nostro Paese.

4. *La sentenza e gli accordi interconfederali del 2011 e del 2013: brevi rilievi su di una relazione non semplice*

La sentenza n. 231 e gli accordi interconfederali del 28 giugno 2011 e 31 maggio 2013 appaiono destinati ad interagire: si tratta infatti di profili limitati ed incompleti di regolazione, i quali intervengono però sullo stesso campo.

L'intersezione non sembra tuttavia sempre agevole ed armonica.

Il tema merita evidentemente una approfondita attenzione: mentre qui, per ragioni di spazio, ci si limiterà a poche osservazioni ed a succinte argomentazioni. Cominciando con il sottolineare gli elementi di possibile reciproco rafforzamento e consolidamento.

Intanto, come già ipotizzato, i criteri di verifica della rappresentatività introdotti dagli accordi interconfederali (e che vedono peraltro al momento una netta distinzione, tra livello nazionale ed aziendale), potrebbero divenire operativi ben oltre l'ambito di efficacia originario, grazie alla giurisprudenza che applichi la pronuncia della Corte e soprattutto raccolga i segnali qui inviati.

Più in generale la sentenza n. 231, imponendo in vari casi la costituzione della Rsa in azienda e rendendo (potenzialmente) generalizzabili i criteri di verifica della rappresentatività introdotti dagli accordi, può ridurre l'interesse delle imprese nonché delle associazioni a sottrarsi. Anzi per queste ultime, se le clausole (e gli effetti) degli accordi che probabilmente piacciono meno finiscono con l'operare comunque, potrebbe al contrario avere senso aderire, al fine di godere dei non irrilevanti margini concessi, in particolare nel 2011, al decentramento contrattuale (sempre che non li si ritenga invece già ampiamente acquisiti, in considerazioni dei noti, prevalenti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali); oppure anche delle clausole di pace sindacale inserite (se non, in prospettiva, delle “mitiche” sanzioni, presenti solamente nel dibattito, a fronte di inadempimenti).

Dopo la sentenza si ha insomma l'impressione che per le associazioni dei datori e le imprese le remore ad applicare gli accordi interconfederali possano ridursi.

La stessa Fiat in ipotesi, costretta oggi ad accettare la presenza della Fiom, potrebbe essere indotta a "rientrare" nel sistema generale, per tornare a condizionarlo dall'interno! Anche se in tal caso molti altri elementi devono evidentemente essere considerati.

Va comunque di nuovo menzionata pure l'eccezione – di imprevedibile portata concreta ma, a giudizio di chi scrive, da non sottovalutare – rappresentata dalle imprese che siano invece indotte dalla sentenza a respingere *in toto* la contrattazione collettiva, sostituendola all'occorrenza con regolamenti unilaterali. Allo stesso modo dalle associazioni datoriali che ritengono tale evenienza percorribile, talora invitando esplicitamente i soci a metterla in opera¹⁰.

Non sembra invece di segno analogo l'impatto della pronuncia sulle relazioni tra sindacati dei lavoratori.

In effetti quest'ultima dovrebbe produrre una accelerazione, quanto alla estensione ed "apertura" della disciplina collettiva, formalmente presentata, soprattutto nell'accordo del 2013, come ristretta ai soli firmatari.

Anche se i parametri di verifica della rappresentatività individuati il 31 maggio 2013, costituiti dal dato elettorale (sul totale dei voti), dal dato associativo (sul totale delle iscrizioni) e dalla consultazione di (tutti i) lavoratori, hanno, a prescindere dalle intenzioni degli stipulanti, una chiarissima vocazione e potenzialità estensiva.

Ebbene se la sentenza della Corte costituzionale legittima virtualmente e tendenzialmente la costituzione di Rsa da parte di sindacati rappresentativi, anche non sottoscrittori degli accordi, può divenire di interesse, per Cgil, Cisl e Uil, ricercare una generalizzata operatività degli accordi collettivi, quanto alle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Altrimenti rischiando seriamente di avere Rsa di altri sindacati, accanto alla propria Rsu. Con l'ulteriore precisazione che i sindacati nel cui ambito

¹⁰ Oltre a quanto indicato nella nota 9, si consideri ad es. l'invito ai propri associati, rivolto da Assofarm, aderente a Cispel, nel settembre 2012, ad applicare regolamenti unilaterali appositamente predisposti, dopo avere inviato alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comunicazione di "disdetta e recesso" dal contratto collettivo in scadenza. In dottrina cfr. PEDRAZZOLI, *Il regolamento unilaterale dei rapporti di lavoro: solo un reperto archeologico?*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 149/2012, in <http://csdle.lex.unict.it>.

sono costituite queste Rsa, non sarebbero tenuti a rispettare alcuno dei limiti vincolanti invece Cgil, Cisl e Uil, a partire dall'obbligo di pace.

Nei rapporti intersindacali, a dire il vero, il problema in oggetto pare soprattutto averlo la Cgil, e più ancora la Fiom, posto che i sindacati di cui ipoteticamente si parla potrebbero essere innanzitutto quelli di base.

Più in generale però è la tenuta complessiva del sistema – ed ovviamente sono gli interessi delle imprese, altrimenti costrette a convivere con una Rsu ed una o più Rsa – a venire in gioco. Senza dimenticare, se lo scenario ipotizzato si realizzasse, che la tentazione di eliminare la contrattazione collettiva – e così liberarsi di colpo di controparti contrattuali, Rsu e Rsa – rischierebbe di divenire per le imprese, in questo momento storico, irresistibile.

Se però tutti i protagonisti del sistema di relazioni industriali, nel breve spazio di pochi mesi, potrebbero essere indotti a modificare il proprio atteggiamento, transitando da una ostentata “chiusura” ad un pressante invito, non si comprende per quali ragioni quest'ultimo debba essere accolto. Ade-rendo infatti agli accordi del 2011 e 2013, qualunque sindacato vedrebbe condizionato l'accesso alle prerogative sindacali agli esiti di un duro confronto elettorale: contemporaneamente dovrebbe accettare vincoli altrimenti inesistenti.

Può darsi che l'ennesimo labirinto descritto, se non si è andati troppo oltre con l'immaginazione, costituisca il definitivo impulso per giungere ad una legislazione. Che ad es. sostituisca innanzitutto la Rsa con la Rsu, oramai priva del requisito del terzo individuato dalle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale di categoria.

Ma si è in tal caso certi di essere andati invece troppo oltre con l'ottimismo.

