

«Finita l'era delle Rsu all'unanimità in fabbrica conterà la maggioranza»

Intervista

Il giuslavorista De Luca Tamajo: per la rappresentanza sindacale aziendale servono nuove regole

Nando Santonastaso

Gli accordi di Pomigliano e Mirafiori e il diritto alla rappresentanza: può un sindacato come la Fiom esserne escluso se non firma? Ne parliamo con Raffaele De Luca Tamajo, napoletano, presidente dell'Associazione italiana di diritto del lavoro (600 iscritti tra docenti e ricercatori), impegnato da vicino sul fronte delle vicende contrattuali della Fiat.

Partiamo dalle norme attuali. Com'è regolata la rappresentanza sindacale in fabbrica?

«Esiste una disciplina legale, quella indicata dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori che lega la titolarità della rappresentanza e dei diritti sindacali in fabbrica alla sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nella stessa fabbrica. In altri termini: i diritti all'assemblea, ai permessi e così via, vengono riconosciuti per legge solo a chi negozia e approva un accordo collettivo. Nel 1993 si è dato vita poi a una diversa disciplina di natura intersindacale imperniata sulla rappresentanza unitaria, eletta da tutti i lavoratori della fabbrica».

È quella che Marchionne vuole rivoluzionare: può farlo?

«La disciplina della Rsu funzionava bene fino a quando c'era piena concordia tra i sindacati e la contrattazione collettiva aziendale era come dire "acquisitiva", acquisiva cioè ulteriori diritti e non li riduceva. Quando invece sono iniziate le tensioni tra le varie sigle, il modello della Rsu, per definizione unitario, è andato in crisi. Al punto che il dissenso di un solo rappresentante o di una parte minoritaria della Rsu si è di fatto trasformato in un potere di veto e di paralisi rispetto alla conclusione di accordi, essendo attualmente il modello ispirato a logiche unanimitarie».

Non si poteva trovare una strada diversa dalla spallata voluta dalla

Fiat?

«Marchionne vuole liberarsi di veti e paralisi negoziali per attuare il piano di investimenti nelle fabbriche Fiat. Per farlo non aveva altra scelta che quella di sottrarsi al modello Rsu, non iscrivendo le newco di Pomigliano e Mirafiori a Confindustria, e di applicare soltanto il modello legale originario dell'articolo 19, che legava, ripeto, la titolarità dei diritti sindacali e la presenza nella rappresentanza sindacale aziendale alla sottoscrizione di un contratto collettivo. Chi non accetta la logica del compromesso negoziale è per legge fuori dalla rappresentanza aziendale e dai relativi diritti».

Che effetto avrà questa svolta sul piano del diritto del lavoro?

«Di sicuro la vicenda Fiat è stata un detonatore delle contraddizioni e delle insufficienze del nostro sistema di diritto sindacale italiano, inadeguato di fronte all'esigenza di una contrattazione aziendale che tenesse conto della competizione internazionale e del nuovo scenario produttivo».

Il presidente Napolitano vuole però più dialogo tra le parti: è un messaggio a Marchionne.

«Io credo che ogni invito al confronto sia utile, specie se proviene dalla più alta autorità istituzionale. Di sicuro quando le acque si saranno placate, sarà necessaria una riscrittura delle regole della rappresentanza in azienda, peraltro già auspicata ma non realizzata dall'accordo interconfederale del 2009».

Ma in che direzione bisognerebbe procedere?

«O per via di un accordo interconfederale, ma è una strada in salita perché non c'è molta fiducia nella capacità di autoregolazione sindacale; o per via legislativa. Quest'ultima è l'ipotesi più praticabile: la legge dovrebbe garantire in primis l'efficacia dei contratti aziendali (e anche di quelli in deroga rispetto ai contratti nazionali) per tutti i lavoratori occupati in uno stabilimento. Naturalmente per garantire questa efficacia bisognerebbe riscrivere i meccanismi decisionali interni alla rappresentanza sindacale, ispirandosi a principi maggioritari secchi o (per gli accordi più importanti) qua-

lificati».

Basterebbe a garantire la libertà sindacale?

«Per come la vedo io, occorre anche ipotizzare che un'azienda possa concludere un accordo con una parte della rappresentanza sindacale inferiore al 51%: in questo caso l'accordo, però, non avrebbe efficacia verso tutti i lavoratori ma solo per quelli iscritti ai sindacati che hanno sottoscritto l'accordo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I diritti

È possibile un accordo con una parte minoritaria della delegazione: sarebbe valido solo per chi l'ha sottoscritto

