

LA VICENDA FIAT- FIOM AL VAGLIO DEI GIUDICI

Sommario: 1. Premessa; 2. La sentenza del Tribunale di Torino del 14.9.2011; 3. Il contenzioso FIAT- FIOM dopo la sentenza del Tribunale d Torino

1. Premessa

La questione FIAT-FIOM, sorta con la sottoscrizione di accordi aziendali in relazione agli stabilimenti di Pomigliano d'Arco del 15 giugno 2010, poi rinnovato il 29 dicembre 2010, e di Mirafiori del 23 dicembre 2010, dei quali ci siamo occupati in una precedente cronaca¹, ha sicuramente scosso il sistema delle relazioni industriali, sia con riguardo al tema della contrattazione collettiva sia con riguardo a quello delle rappresentanze sindacali in azienda.

Tale politica aziendale, che – non bisogna dimenticare – è stata supportata anche dal Governo allora in carica con l'emanazione della disposizione di cui all'art. 8 della L. 148/2011², ha avuto in seguito degli sviluppi. Infatti, l'Accordo di primo livello del 23 dicembre 2010 è stato esteso a tutte le aziende del Gruppo FIAT con il successivo Accordo del 13 dicembre 2011, il quale sostituisce a far data dal 1° gennaio 2012 il contratto collettivo nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica. Inoltre, a partire dalla stessa data, FIAT e *FIAT Industrial*, non aderendo più al sistema confindustriale, non applicheranno i contratti definiti in tale ambito, pertanto, l'unica contrattazione collettiva applicabile sarà quella definita dalla contrattazione di primo livello (*i.e.*, Pomigliano e Mirafiori), "con espressa esclusione di ogni altra possibile fonte contrattuale confederale, nazionale, territoriale e aziendale"³.

Ebbene, l'addio al contratto nazionale e l'esclusione dalle rappresentanze sindacali aziendali delle sigle non firmatarie del contratto non potevano non generare un contenzioso "frammentato in una miriade di

¹ In questa Rivista n. 3/2011.

² L'art. 8 della L. 14 settembre 2011 n. 148 recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo" (legge di conversione del D.L. 138/2011) ha suscitato un intenso dibattito in dottrina ed una vivacità di commenti nell'opinione pubblica. I timori espressi dai primi commentatori della norma contenuta nel D.L. 138/2011 hanno trovato conferma con la conversione del suddetto decreto legge. Sul contenuto della norma in questione e per l'indicazione dei primi commenti rinvio alla mia precedente cronaca su questa Rivista n. 3/2011. In dottrina, più approfonditamente, v. A. Perulli, V. Speciale, *L'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di agosto" del diritto del lavoro*, in *Working Papers Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"* dell'Università di Catania n. 132/2011; A. Garilli, *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *Working Papers Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"* dell'Università di Catania n. 139/2012; A. Algostino, *Diritti flessibili nell'era dei feudi aziendali. Considerazioni intorno all'accordo su democrazia e rappresentanza del 28 giugno 2011 e all'art. 8 della manovra finanziaria-bis (l. 148 del 2011)*, in *www.costituzionalismo.it*. V., inoltre: L. Gallino, *La minaccia dell'art. 8*, in *La Repubblica* del 15 settembre 2011; U. Romagnoli, *L'articolo 8: uno scheletro nell'armadio*, in *Il Manifesto* del 12 gennaio 2012.

³ V. accordo del 13 dicembre 2011 tra FIAT, società del Gruppo FIAT, *FIAT Industrial* e società del Gruppo *FIAT Industrial* e FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici, Associazione Quadri e Capi FIAT.

vertenze locali e puntiformi⁴, che si sono susseguite a cominciare dalla pronuncia resa dal Tribunale di Torino in merito alla legittimità della condotta sindacale adottata dall'azienda torinese e che si sono concluse con esiti diversi come vedremo di seguito.

2. La sentenza del Tribunale di Torino del 14.9.2011

Il Giudice del lavoro di Torino è stato il primo⁵ ad essere chiamato a pronunciarsi sulla legittimità del nuovo sistema delle relazioni industriali introdotto dalla FIAT con il contratto applicato allo stabilimento di Pomigliano d'Arco. Il suddetto Giudice si è trovato a decidere due questioni sottopostegli dalla Fiom: da un lato, infatti, l'associazione sindacale non firmataria dubitava della legittimità dei nuovi accordi applicati allo stabilimento di Pomigliano d'Arco per violazione o frode dell'art. 2112 c.c., dall'altro, eccepiva l'antisindacalità del comportamento della FIAT.

Preliminarmente, la sentenza inquadra giuridicamente la domanda introdotta dalla Fiom, costituita essenzialmente da una denuncia di antisindacalità attraverso lo strumento ordinario del ricorso previsto dagli artt. 414 e ss. del codice di procedura civile. Come noto, infatti, lo strumento tipico per denunciare l'antisindacalità del comportamento del datore di lavoro è rappresentato dal ricorso ex art. 28 Stat. Lav. (legge n. 300/1970) e non dal ricorso ordinario in materia di lavoro ex art. 414 del codice di procedura civile. La distinzione non è di poco conto, infatti, la procedura prevista dallo Statuto può essere attivata soltanto attraverso un ricorso proposto dagli "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse", mentre il ricorso ordinario da chiunque vi abbia interesse. Pertanto, nel caso in questione, il ricorso ex art. 28 avrebbe potuto essere proposto soltanto dagli organismi locali (di Pomigliano d'Arco) della Fiom e non dalla Fiom nazionale.

La sentenza in parola risolve la questione ammettendo la tutela contro condotte antisindacali anche attraverso strumenti diversi da quello previsto dallo Statuto dei lavoratori. Infatti, in primo luogo, se è vero che lo strumento speciale dell'art. 28 Stat. Lav. può essere azionato solo dalle articolazioni territoriali dei sindacati nazionali "ciò non significa che la legge abbia voluto ritenere immeritevole di tutela, totalmente priva di rimedi giurisdizionali e quindi esposta, senza possibile riparazione, all'eventuale azione lesiva dell'impresa, ogni altra offesa alla libertà sindacale"⁶. In secondo luogo, limitare la tutela delle libertà e delle attività sindacali alle sole organizzazioni territoriali menzionate, escludendo gli altri soggetti interessati, significherebbe porsi in contrasto non solo con la Costituzione ma anche con le Convenzioni internazionali dell'OIL n. 87/1948 e n. 98/1949 nonché con il medesimo Statuto dei lavoratori.

Decisa così tale eccezione pregiudiziale sollevata dalle società convenute insieme ad altre di cui in questa sede non interessa dar conto⁷, la sentenza entra nel merito delle domande introdotte dalla Fiom, premettendovi una dotta ricostruzione sul principio di effettività. Per far luce sulle domande sottoposte al suo giudizio, il Tribunale di Torino rileva che il diritto sindacale si fonda sul principio di effettività, stante la storica inattuazione dell'art. 39, comma secondo della Costituzione. L'ordinamento giuridico del lavoro e sindacale, infatti, è costituito da una serie di fonti extralegislative o extrastatali, fondandosi "sulla reciproca legittimazione e cioè sul reciproco riconoscimento tra organizzazioni sindacali dei prestatori e dei datori di lavoro"⁸. I contratti collettivi, pertanto, si pongono come vere e proprie fonti del diritto con efficacia *erga omnes*, almeno sin quando permane la legittimazione dei soggetti interessati, la quale costituisce l'unico

⁴ Cfr. L. Gallino, *La fine del contratto nazionale* (intervista di A. Sciotto), in *Il Manifesto* del 14 dicembre 2011.

⁵ Tribunale di Torino, sez. lav., 14 settembre 2011, Giudice Ciocchetti, in *Giurisprudenza Italiana*, Gennaio 2012, p. 118, con nota di M. Persiani, *A proposito di Pomigliano: fedeltà alla legge e presupposte aspettative sociali*. Sulla citata Rivista è pubblicato solo un ampio stralcio della sentenza. Nella presente cronaca si farà pertanto riferimento al numero di pagina della sentenza depositata presso la cancelleria del Tribunale.

⁶ Tribunale di Torino, cit., p. 11.

⁷ Naturalmente, l'inquadramento della domanda ad opera delle società resistenti ai sensi dell'art. 28 Stat. lav. giustificava la proposizione di alcune eccezioni, quale quella relativa alla competenza territoriale e di inammissibilità delle domande per difetto di legittimazione ad agire da parte di Fiom-Cgil nazionale.

⁸ Tribunale di Torino, cit., p. 22.

criterio di ordine meramente fattuale in grado di dire se un mutamento normativo all'interno dell'ordinamento giuridico sindacale sia legittimo o meno.

Letti alla luce del principio di effettività i fatti di causa, accuratamente ricostruiti in sentenza, il Giudice giunge alla conclusione di ritenere legittimi i nuovi contratti stipulati da FIAT e da FIM e UILM, con esclusione della FIOM, ed applicati allo Stabilimento di Pomigliano d'Arco. Il Giudice, infatti, secondo la sentenza in parola, non può fare altro che prendere atto della rottura dell'unità sindacale ed il suo compito deve limitarsi a verificare che il diverso assetto contrattuale sia stato raggiunto attraverso l'accordo di soggetti effettivamente rappresentativi e non di comodo. Pertanto, poiché nessun dubbio può sussistere circa la rappresentatività dei due sindacati firmatari, il Tribunale di Torino non può che concludere per la legittimità dei contratti collettivi stipulati da FIAT ed applicati allo Stabilimento di Pomigliano d'Arco.

Stabilita la legittimità della stipulazione dei contratti collettivi, la sentenza pronunciata dal Tribunale di Torino rivolge la propria attenzione alla presunta violazione dell'art. 2112 c.c. dalla quale, secondo le ragioni dei ricorrenti, discenderebbe il comportamento antisindacale dell'azienda torinese. A tal proposito, è bene ricordare che l'art. 2112 c.c. è una disposizione che garantisce il lavoratore in caso di trasferimento di azienda: infatti, nel caso in cui si verifichi tale eventualità, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed egli conserva tutti i diritti maturati al momento del trasferimento. Inoltre, a mente del terzo comma della medesima disposizione del codice civile, il nuovo datore di lavoro deve continuare ad applicare i contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti al momento del trasferimento sino alla loro scadenza, a meno che tali contratti siano sostituiti da altri contratti collettivi di pari livello applicabili all'impresa del cessionario.

Ebbene, occorre ricordare che lo Stabilimento di Pomigliano d'Arco è stato trasferito dalla FIAT ad una nuova società costituita *ad hoc*, la "Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A." la quale è uscita dal sistema confindustriale. Tuttavia, il Tribunale di Torino sorvola su questo punto, affermando che semmai fosse ravvisabile un trasferimento d'azienda, ciò non avrebbe comportato una violazione dell'art. 2112 c.c. Infatti, poiché il contratto stipulato il 29 dicembre 2010 può di sicuro essere ricondotto alla tipologia contrattuale di I livello, data l'eshaustività e l'ampiezza della regolamentazione in esso contenuta, tale contratto può essere applicato in sostituzione del precedente accordo di I livello (il contratto collettivo nazionale del 20.1.2008 sottoscritto anche da FIOM), proprio in considerazione del terzo comma dell'art. 2112 c.c.

Tale argomentazione può tuttavia suscitare delle perplessità, in quanto non basta che un contratto si autodefinisca di primo livello, come fa l'Accordo del 29 dicembre 2010, per essere effettivamente considerato tale. Si consideri, infatti, che esso seppur contenendo una normativa che disciplina diversi assetti del rapporto di lavoro, tuttavia non può assurgere a tutela di una intera categoria di lavoratori quali i metalmeccanici ma soltanto di una parte di essi, impiegati in una determinata unità aziendale, quella di Pomigliano appunto. Per tale motivo, l'Accordo di Pomigliano può essere ritenuto più un contratto a livello aziendale piuttosto che un contratto di primo livello ovvero un CCNL⁹ e, dunque, è opinabile che esso possa andare a sostituire il CCNL del 2008 (quello sottoscritto anche da FIOM) ai sensi dell'art. 2112 c.c.

Altro argomento, secondario, attraverso il quale il giudice del lavoro ha escluso la violazione dell'art. 2112 c.c. è costituito dal fatto che una tale eventuale violazione non sarebbe stata comunque "idonea ad integrare gli estremi dell'antisindacalità, potendo infatti avere incidenza esclusivamente sul piano dei diritti dei singoli lavoratori già operanti nel sito, ove esclusi dalla nuova società"¹⁰; circostanza questa che non si è verificata in quanto tutti i lavoratori dello Stabilimento di Pomigliano sono stati riassunti presso la *newco* Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A.¹¹

⁹ Nello stesso senso, cfr. M.D. Ferrara, *Condotta sindacale e diritto a costituire rappresentanze aziendali: il caso Fiat*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* n. 1/2012, p. 84; M. Persiani, *op. cit.*, p. 123 e ss.; A. Bollani, *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma degli accordi Fiat del 2010*, p. 16, in *Working Papers Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"* dell'Università di Catania. Di contrario avviso, R. Del Punta, *Del gioco e delle sue regole. Note sulla «sentenza FIAT»*, in *Riv. It. Dir. Lav.* n. 4/2011, p. 1421 e ss.

¹⁰ Tribunale di Torino, *cit.*, p. 36.

¹¹ E' utile ricordare che l'accordo del 29 dicembre 2010, al Titolo IV (Normativa specifica per Fabbrica Italia Pomigliano), aveva previsto l'inapplicabilità dell'art. 2112 c.c.: "Per i lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vivo e

A favore della legittimità dei contratti in questione, secondo il Tribunale di Torino, depone poi il referendum di approvazione del primo Accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010, tenutosi il 22 giugno 2010. Ebbene, il risultato di tale consultazione – il 63,3% dei voti espressi, con una percentuale dei votanti pari al 93%, si è dichiarato favorevole all'accordo – sarebbe vincolante anche per la Fiom ai sensi dell'art. 15 dell'Accordo unitario del 1993¹², anche se a ben vedere, come è stato rilevato da attenta dottrina, sembrerebbe azzardato assegnare a tale referendum un valore "a futura memoria"¹³, svincolandolo così dal momento storico in cui si è svolto (appunto il giugno 2010) senza considerare la nuova situazione generata con la creazione della *newco*.

Decisa la questione posta dalla Fiom in ordine alla presunta violazione dell'art. 2112 c.c., la sentenza in parola affronta e risolve il problema che costituisce il punto centrale della motivazione, quello della legittimità, quindi dell'antisindacalità, degli accordi messi in atto dalla Fiat. Ebbene, tenendo a mente il principio del pluralismo sindacale riconosciuto dal primo comma dell'art. 39 Cost., il Tribunale di Torino afferma che, se è vero che rientra in tale logica pluralista un'azione di una organizzazione sindacale che si sviluppi in maniera alternativa e concorrente ad un'altra anche con il fine di acquisire un ruolo egemonico, ben diversa è la posizione del datore di lavoro nei confronti di una organizzazione sindacale. Il datore di lavoro, infatti, non può di certo intervenire nella normale dialettica sindacale, escludendo dalla rappresentanza in azienda un sindacato piuttosto che un altro, cosicché risulta senza dubbio illecita un'intesa negoziale che disponga il ritorno all'art. 19 dello Statuto dei lavoratori come modificato dal referendum del 1995, abbandonando il sistema più democratico delle RSU delineato con l'accordo interconfederale del 1993, "in quanto ciò realizza un intervento nei rapporti tra i sindacati, così da squilibrare la loro rispettiva presenza e forza negoziale, materia rispetto alla quale il datore deve invece mantenersi rigorosamente estraneo e neutrale"¹⁴.

Tale convincimento si scontra con il principio di effettività – e di ciò il Giudice è cosciente – operante nelle relazioni sindacali. Tuttavia, mentre tale principio può essere tenuto presente in merito ad accordi sindacali sottoscritti da organismi sicuramente rappresentativi, al contrario il suo richiamo sarebbe incongruo nel caso in cui vi sia una lesione della libertà sindacale. Peraltro, secondo il tribunale, la disciplina contrattuale ben poteva, come poi ha fatto, intervenire nelle materie economiche e di organizzazione del lavoro, ma non vi era affatto bisogno di una revisione in tema di rappresentanze sindacali. Di conseguenza, il fatto di non essersi limitati alla regolamentazione del rapporto di lavoro ed aver disciplinato la materia in modo tale da privilegiare una scelta tra RSA ed RSU (con conseguente effetto discriminatorio tra le varie OO.SS.) ha determinato uno squilibrio all'interno delle relazioni industriali "che la neutralità a cui il datore di lavoro deve attenersi non rende legittimo"¹⁵.

A questo punto, il Giudice si interroga se il comportamento adottato da Fiat possa configurare un abuso del diritto¹⁶ e si impegna in una vasta e circostanziata ricostruzione dell'istituto in questione. Oltre a

Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcianise, l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, senza periodo di prova, [...] e senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configurano trasferimenti di rami d'azienda".

¹² Si tratta dell'Accordo unitario di regolamentazione sulla costituzione e il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie e la democrazia nei luoghi di lavoro, sottoscritto da Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm il 14 dicembre 1993 in esecuzione del noto Accordo interconfederale del 23 luglio 1993. L'art. 15, al comma 5, prevede che "Il referendum è valido nel caso in cui partecipino al voto il 50% + 1 dei lavoratori presenti nello stabilimento, compresi i lavoratori in cig, nel periodo di effettuazione delle operazioni di voto"; mentre al comma 7 prevede che "L'esito del referendum è determinato dalla prevalenza di una delle due opzioni previste sull'altra".

¹³ Cfr. M.D. Ferrara, *op. cit.*, p. 85.

¹⁴ Tribunale di Torino, *cit.*, p. 45.

¹⁵ *Ibidem*, p. 47.

¹⁶ Secondo la definizione dell'Enciclopedia Treccani, Voce *Abuso del diritto*, 1) *Diritto civile*, "Concettualmente, la figura dell'abuso del diritto concerne ipotesi nelle quali un comportamento, che formalmente integri dell'esercizio del diritto soggettivo, debba ritenersi però – sulla base di criteri non formali di valutazione – privo di tutela giuridica, o illecito". In giurisprudenza, l'abuso del diritto, in ambito civile, viene ricondotto alla violazione degli obblighi di correttezza e di buona fede previsti dagli artt. 1175 e 1375 c.c. Cfr. Cass. Civ., sez. III, 21 giugno 2011, n. 13583; Cass. Civ., sez. III, 31 maggio 2010, n. 13208. Per quel che riguarda il diritto del lavoro, la giurisprudenza riconosce "che una condotta del datore di lavoro, pur se lecita nella sua obiettività, ben può presentare i caratteri dell'abuso del diritto esplicitandosi attraverso l'uso anormale delle relative facoltà ed indirizzandosi a fine diverso da quello tutelato dalla

ciò, il Giudice esamina il problema della sussistenza della intenzionalità della condotta del datore di lavoro ai fini della configurabilità della fattispecie prevista e sanzionata dall'art. 28 Stat. Lav. Tale norma, infatti, consente agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali di denunciare al giudice del lavoro la cessazione e la rimozione degli effetti di tutte quelle condotte del datore di lavoro che impediscano o limitino l'esercizio della libertà o della attività sindacale e del diritto di sciopero. Tuttavia, essa, come è stato efficacemente detto, fornisce una definizione a carattere teleologico della condotta antisindacale e non analitico, proprio perché i comportamenti illegittimi del datore di lavoro idonei a ledere la libertà e l'attività sindacale possono assumere molteplici forme.

Proprio per le caratteristiche appena illustrate le sezioni unite della Corte di Cassazione hanno composto un contrasto sorto all'interno delle sezioni semplici stabilendo che "ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre il risultato che la legge intende impedire e, cioè, la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero. La sussistenza o meno di un intento del datore di lavoro di ledere tali diritti non è necessaria né sufficiente. [...] L'elemento intenzionale è peraltro irrilevante anche nei casi in cui l'uso di strumenti, in astratto leciti, appare nelle circostanze concrete, oggettivamente idoneo nel risultato a limitare la libertà sindacale"¹⁷.

Il principio di diritto elaborato dalla Suprema Corte rende effettiva la tutela delle libertà sindacali, in quanto chiedere la sussistenza del dolo o della colpa ai fini della configurabilità dell'attività antisindacale significherebbe svuotare il contenuto della disposizione statutaria, lasciando privi di tutela i lavoratori e le organizzazioni sindacali ogniqualevolta il datore di lavoro ponga in essere una condotta che non contrasti formalmente con una norma o in tutti i casi in cui egli possa addurre una errata valutazione circa gli effetti della propria condotta. Va poi rilevato, in senso positivo, il richiamo che la sentenza opera nei confronti della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, più precisamente all'art. 54 della Carta che vieta l'abuso del diritto¹⁸, all'art. 12 che riconosce la libertà di associazione sindacale nonché all'art. 28 che definisce la negoziazione e la conclusione di contratti collettivi quali diritti sia per i lavoratori che per i datori di lavoro¹⁹.

Proseguendo nel suo *iter* logico-argomentativo, alla luce della complessa ricostruzione giuridica effettuata, la sentenza del Giudice del lavoro di Torino afferma che la condotta della FIAT configura un abuso del diritto di negoziazione dal momento che l'effetto di tale condotta è quello di escludere Fiom-Cgil dal sistema delle rappresentanze in azienda, con evidente violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, previsti dal codice civile (artt. 1175 e 1375), nonché delle disposizioni della Carta europea sopra richiamate²⁰. Secondo il ragionamento del Tribunale, quindi, l'esercizio del diritto di negoziazione della FIAT su degli aspetti relativi alla produttività ed all'organizzazione del lavoro ha avuto l'effetto diretto – non importa, per quel che si è detto sopra, se è stato voluto o meno – di estromettere una organizzazione sindacale dall'azienda e di privarla di diritti costituzionalmente riconosciuti ed è pertanto sanzionabile ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Per di più, l'illegittimità e la scorrettezza del comportamento datoriale risultano di sicuro in contrasto con la correttezza e buona fede osservate dal CCNL industria metalmeccanica del 7 maggio 2003, nel quale, pur non avendo Fiom-Cgil sottoscritto tale contratto, è presente una clausola che assicura a quest'ultima il diritto di avere una rappresentanza sindacale.

La conseguenza del ragionamento del giudice del lavoro è logicamente quella di rimuovere gli effetti della condotta antisindacale di FIAT, nel senso di riconoscere alla Fiom-Cgil tutte le prerogative di cui agli artt. da 19 a 27 dello Statuto dei lavoratori, mantenendo il sistema delle RSA. La Fiom, al contrario, aveva

norma, così assumendo carattere di illiceità per contrasto con i principi di correttezza e buona fede i quali assurgono a norma integrativa del contratto di lavoro" (Cass. Civ., sez. lav., 26 novembre 2007, n. 24581; nello stesso senso, Cass. Civ., sez. lav., 22 aprile 2004, n. 7706).

¹⁷ Cass. Civ., sez. un., 12 giugno 1997, n. 5295 in Riv. It. Dir. Lav. 1998, II, 55, con nota di G. Martinucci, *Le Sezioni Unite si pronunciano a favore di una tutela oggettiva della libertà sindacale*; ed in Dir. Lav. 1997, II, 407, con nota di A. Vallebona, *Elemento intenzionale e condotta antisindacale: un mezzo errore delle Sezioni Unite*.

¹⁸ Art. 54 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: "Nessuna disposizione della presente Carta deve essere interpretata nel senso di comportare il diritto di esercitare un'attività o compiere un atto che miri alla distruzione dei diritti o delle libertà riconosciuti nella presente Carta o di imporre a tali diritti e libertà limitazioni più ampie di quelle previste nella presente Carta".

¹⁹ Cfr. art. 6 della Carta sociale europea e artt. 12-14 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.

²⁰ Tribunale di Torino, cit., pp. 56-57.

chiesto, in via principale, l'applicazione dell'Accordo interconfederale del 1993 sulle RSU, che la sentenza in commento ha ritenuto di non poter applicare in quanto tale accordo non è stato recepito dall'accordo di Pomigliano, ritenuto di primo livello.

Riassumendo, quindi, il Tribunale di Torino a fronte delle domande poste dalla FIOM-CGIL, da un lato, ha dichiarato la legittimità della condotta della FIAT laddove ha stipulato dei contratti collettivi di lavoro che prevedono l'assunzione degli operai dello Stabilimento di Pomigliano G.B. Vico da parte di una *newco* "Fabbrica Italia Pomigliano" e la cessazione della vigenza dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 ed il ritorno al sistema delle RSA previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori; dall'altro lato, ha dichiarato l'antisindacalità della condotta della FIAT, la quale, abusando del diritto di negoziazione, ha di fatto estromesso la rappresentanza dell'organizzazione sindacale Fiom-Cgil dall'azienda di Pomigliano.

Si è detto, e non a torto, che la sentenza del Tribunale di Torino circa la vicenda di Pomigliano rappresenta un "verdetto salomonico che non convince"²¹ quasi fosse un lodo sindacale che salva FIAT e Fiom. Anzitutto, infatti, non è pienamente convincente la soluzione della questione relativa alla frode dell'art. 2112 c.c. sollevata da Fiom, la quale aveva posto al Giudice del lavoro il problema della legittimità di un accordo separato applicato a dei lavoratori riassunti tramite una *newco*. Come si è visto sopra, il Giudice risolve la questione attraverso una dotta ricostruzione del principio di effettività, ritenendolo (ed a ragione) alla base del sistema delle relazioni industriali, ma non affronta il cuore del problema, che può essere così riassunto: è legittimo il comportamento di una azienda che, al fine di non applicare un CCNL vigente ed il relativo accordo interconfederale sulle RSU, eludendo gli obblighi di cui all'art. 2112 c.c., fa subentrare nella gestione di un ramo d'azienda un'altra società dalla quale verranno riassunti tutti i lavoratori operanti nella prima ed ai quali verrà applicato un nuovo contratto aziendale autodefinitosi di primo livello ed altro di secondo livello con l'abbandono del sistema delle rappresentanze sindacali? Peraltro, come già detto, discutibile è l'affermazione secondo la quale il contratto stipulato il 29 dicembre 2010 sarebbe di primo livello e, dunque, sarebbe salva l'applicazione dell'art. 2112 c.c. A conferma del fatto che ben altro approfondimento avrebbe meritato la domanda introdotta da Fiom, vi è un punto ulteriore sul quale il Giudice sorvola e cioè gli effetti del referendum tenutosi a Pomigliano il 22 giugno 2010 sull'accordo del 15 giugno 2010 che si esplicherebbero anche sui successivi contratti oggetto di causa, in quanto esisterebbe un *continuum* tra il primo accordo oggetto di referendum ed i successivi, senza però spiegare in cosa consista tale *continuum*.

Del pari non soddisfacente è la soluzione data dalla sentenza al problema dell'esclusione della rappresentanza in azienda di Fiom-Cgil. Infatti, se è da accogliere positivamente il riconoscimento del diritto di negoziazione, anche in base ai principi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, non del tutto convincente è il riferimento all'abuso di tale diritto, in quanto non è stato tenuto bene in conto il fatto che Fabbrica Italia Pomigliano non essendo iscritta a Confindustria non era tenuta ad applicare l'accordo interconfederale del 1993 sulle RSU e che, pertanto, essa si è solo limitata ad applicare una norma di legge, ossia l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. Inoltre, poiché il Giudice ha correttamente escluso che l'abuso del diritto di negoziazione fosse ravvisabile in capo alle altre organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto i contratti impugnati, non è del tutto coerente imputare il suddetto abuso al solo datore di lavoro.

In realtà, a parte l'apprezzabile sforzo di rendere giustizia ad una organizzazione sindacale esclusa dalla rappresentanza in azienda, si potrebbe dire che il Giudice del lavoro di Torino è stato poco coraggioso, avendo evitato di affrontare la questione principale che la vicenda FIAT ha aperto nel mondo delle relazioni industriali, ovvero, in mancanza di unità sindacale, se sia ancora legittima costituzionalmente la norma prevista dall'art. 19 della legge 300/1970 così come modificata dal referendum del 1995. Se non si affronta questo problema, questioni analoghe a quella decisa con la sentenza in questione saranno lasciate alle diverse interpretazioni dei diversi giudici cui saranno sottoposte. Pertanto, forse, sarebbe benvenuta una

²¹ G. Orlandini, *La sentenza di Pomigliano: un verdetto salomonico che non convince*, in www.noteinformativa.it, Nuova serie – n. 54, anno 2011.

questione di costituzionalità della norma appena citata, non essendo più sufficiente a chiarirne il contenuto la pronuncia della Corte costituzionale n. 244/1996²².

3. Il contenzioso FIAT-FIOM dopo la sentenza del Tribunale di Torino

Le pronunce emanate da altri Tribunali del lavoro in casi analoghi²³, in cui alcune aziende del Gruppo FIAT hanno adottato il modello Pomigliano, non hanno fatto altro che confermare i dubbi sopra espressi ed hanno dato così vita a interpretazioni diverse dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori.

Così, altro Giudice della sezione lavoro del Tribunale di Torino ha rigettato il ricorso proposto dalla FIOM per attività antisindacale contro alcune aziende del Gruppo FIAT (tra le quali la Magneti Marelli S.p.A.) per essere stata esclusa dalle rappresentanze aziendali. Il Giudice, preso atto dell'esclusione, afferma in toni perentori che ciò che chiede FIOM "non è di interpretare l'art. 19 st. lav. ma di riscriverlo" e con una interpretazione letterale della norma *de qua*²⁴, rileva che ai fini della costituzione delle RSA la sottoscrizione del contratto collettivo da parte dell'organizzazione sindacale è imprescindibile. Il Giudice, inoltre, in questo caso si fa forte della pronuncia della Corte costituzionale n. 244/1996 che ha escluso l'incostituzionalità dell'art. 19.

Analogo ragionamento è stato seguito dal Tribunale di Milano con decreto del 3 aprile 2012²⁵, il quale ha annotato che "l'estromissione di un sindacato per quanto rilevante e maggioritario nell'azienda *de qua* quindi rappresentativo, ma non contraente, non può essere sanzionata quando avviene a seguito di comportamento unilaterale ma ammesso quando accade in ossequio a legge costituzionalmente ritenuta valida (e vedi sentenza 244/1996); se l'effetto è conforme a legge esso è valido sempre e comunque al di là degli effetti".

Diametralmente opposta è l'interpretazione data all'art. 19 Stat. Lav. dal Tribunale di Bologna, il quale con decreto del 27 marzo 2012 ha dichiarato l'antisindacalità della condotta della Magneti Marelli di Bologna per aver negato efficacia e legittimità alle nomine di dirigenti della RSA in azienda della FIOM-CGIL. Nel caso in questione il Giudice afferma che l'art. 19 necessita di un criterio di interpretazione sussidiario rispetto a quello letterale e che tale impostazione sarebbe avallata dalla pronuncia della Corte costituzionale in materia. Riferendosi alla già citata sentenza del giudice delle leggi n. 244/1996, il Giudice del lavoro di Bologna afferma che proprio tale sentenza evidenzia due circostanze che contrastano con il dato letterale dell'art. 19 Stat. Lav.: in primo luogo, infatti, la Corte ritiene che siano esclusi dalla RSA le organizzazioni che abbiano aderito solo formalmente ad un contratto negoziato da altri; in secondo luogo, non è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi per vedersi accreditare una rappresentanza, ma di un contratto cosiddetto normativo, che regoli cioè "in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un

²² In Rivista italiana di diritto del lavoro, 1996, II, p. 447, con nota di G. Pera, *Va tutto bene nella norma relativa alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali deliberata dal popolo sovrano?*; nonché in Giur. Cost. 1996, con nota redazionale di A. Celotto. Sui dubbi di legittimità costituzionale relativi all'art. 19 della L. 300/1970, a seguito di referendum, v. M. Dell'Olio-M.G. Garofalo-G. Pera, *Rappresentanze aziendali e referendum*, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 4/1995, p. 657 e ss.

²³ Tutti introdotti con ricorso ex art. 28 L. 300/1970, e dunque decisi con decreto, a differenza del caso deciso con la sentenza del 14 settembre 2011 dal Tribunale di Torino, introdotto, come si è visto, con ricorso ordinario ex art. 414 c.p.c.

²⁴ Questo il testo dell'art. 19, L. 300/1970, così come modificato dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, che ha pubblicato l'esito del referendum abrogativo tenutosi l'11 giugno 1995: "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. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento". Per i commenti sull'esito referendario, v. G. Giugni, *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 3/1995; P. Tosi, *L'esito referendario e i suoi effetti sulle relazioni industriali in azienda*, in Diritto delle relazioni industriali, n. 1/1996; P. Ichino, *Le rappresentanze sindacali in azienda dopo il referendum*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, n. 1/1996. Per questi primi commentatori era evidente la preoccupazione per la probabile scomparsa di una rappresentanza sindacale in azienda. Infatti, più che generare un meccanismo di selezione e di tutela delle rappresentanze, l'art. 19 avrebbe in realtà provocato l'uscita delle aziende dal sistema di contrattazione collettiva.

²⁵ Il decreto è stato pronunciato nella causa introdotta ex art. 28 Stat. Lav. da FIOM contro Sirio S.c.p.a., azienda del Gruppo FIAT.

istituto importante della loro disciplina²⁶. Oltre a ciò, poiché la sentenza n. 244/1996 della Corte costituzionale, ai fini dell'applicazione dell'art. 19 Stat. Lav., fa riferimento oltre al criterio della rappresentatività effettiva anche a quelli della articolazione a livello nazionale, del carattere intercategoriale e pluricategoriale delle organizzazioni sindacali: anche questi elementi non si ricavano "dalla lettura formale dell'art. 19 ma dall'esigenza avvertita dalla Corte Costituzionale di riconoscere il criterio dell'effettività della rappresentatività sindacale come dato fondante nell'interpretazione di tale articolo"²⁷.

Pertanto, il Giudice del lavoro di Bologna, contrariamente alle decisioni degli altri Tribunali del lavoro, dalla sentenza n. 244/1996 della Corte costituzionale deduce che per la rappresentatività di un'organizzazione sindacale è molto più rilevante "l'effettiva partecipazione al processo di formazione del contratto anche in senso critico"²⁸ piuttosto che il dato formale della sottoscrizione, al fine di evitare che venga eliminato quel valore dialettico, all'interno del mondo del lavoro, previsto dal primo comma dell'art. 39 Cost. Di conseguenza, poiché la FIOM-CGIL ha partecipato attivamente alla negoziazione del contratto collettivo che poi non ha sottoscritto, tale organizzazione sindacale ha diritto ad avere RSA e la società convenuta dovrà rimuovere la propria condotta antisindacale, riconoscendo i nominativi dei rappresentanti aziendali indicati da FIOM-CGIL e tutti i diritti di cui al titolo III della legge n. 300/1970.

La discorde giurisprudenza venutasi a creare sul sistema delle rappresentanze sindacali in azienda che la FIAT da Pomigliano in poi, escludendo la FIOM, ha deciso di imporre, sgretolando le fragili basi su cui poggiavano le relazioni industriali²⁹, dimostra che tale problema rimane a tutt'oggi di difficile soluzione e che un sia pur minimo equilibrio non può essere raggiunto per via giudiziaria, ancorandosi all'art. 19 Stat. Lav. come interpretato dalla sentenza 244/96. Tali disposizioni non sono più – e forse non lo sono mai state – strumenti utili per la definizione di un simile contrasto. Se la formulazione dell'art. 19 scaturita dal referendum del 1995 ha posto subito dei dubbi di costituzionalità alla dottrina più attenta³⁰, in epoca di unità sindacale, oggi, venuta meno quell'unità, quei dubbi si rafforzano e andrebbero a maggior ragione chiariti. Non sembra, pertanto, irragionevole dubitare della illegittimità costituzionale di una norma che, stabilendo un criterio di rappresentatività in base alla stipulazione di un contratto collettivo, in un momento storico in cui è stato inaugurato un modello di contrattazione separato, crea una disparità tra le diverse organizzazioni sindacali; disparità che discende paradossalmente dall'esercizio di una libertà – in questo caso, sottoscrivere o meno un contratto collettivo – riconosciuta dall'art. 39, primo comma, della Costituzione³¹.

²⁶ Corte costituzionale, n. 244/1996.

²⁷ Tribunale di Bologna, sez. lav., decreto 27 marzo 2012.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Afferma efficacemente R. Del Punta, *op. cit.*, che è difficile negare che "l'attore imprenditoriale abbia semplicemente scelto di sfruttare al massimo le potenzialità offerte dal sistema, senza pagare pegno alle regole non scritte della tradizione. Quelle regole non scritte che in tanti avevamo ritenuto scolpite nella pietra di una storicità immaginata, ma che sono state travolte, invece, dal fluire vorticoso della storia reale".

³⁰ Notava sin da subito G. Pera, *op. cit.*, p. 448: "Un sindacato diventa non rappresentativo sol perché rifiuta di sottoscrivere un determinato contratto collettivo?".

³¹ Nello stesso senso, cfr. M. Persiani, *op. cit.*, p. 128; R. Del Punta, *op. cit.* Si pone il problema di prospettare una questione di costituzionalità dell'art. 19 Stat. Lav. anche il Giudice del lavoro di Bologna nella decisione sopra citata, ma visto il carattere di speditezza del procedimento ex art. 28 Stat. Lav. egli declina questa facoltà.