



SUI DIRITTI SINDACALI ...



Roma, 05/01/2011

Raccogliamo le varie rappresentazioni sul tema dei diritti sindacali ed esponiamo una sintesi da cui partire per sviluppare un vivace dibattito interno.

La vicenda dell'accordo relativo allo stabilimento torinese di Mirafiori sta evidenziando la necessità di definire delle regole minime entro cui le parti sociali possano svolgere il proprio compito.

Come sempre la nostra Costituzione è sempre una guida quando ci troviamo temporaneamente al "buio". Infatti l'art. 39 regola i diritti e doveri dei cittadini anche nei rapporti economici e l'articolo 39 recita: *"L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica."*

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce".

Ma ora sorge la necessità di chiarire quando un contratto collettivo sottoscritto solo da alcune sigle sindacali possa spiegare i propri effetti nei confronti di tutti i lavoratori da esso interessati. Da qui emerge il concetto di rappresentatività, ovvero la capacità di unificare un gruppo o parte di un soggetto sindacale, come unico criterio utile a stabilire quali sigle sindacali abbiano la capacità di sottoscrivere accordi collettivi con simili effetti.

La questione della rappresentatività viene trattata dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) con l'art. 19, facendo riferimento alle ex RSA collegata a sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale ovvero ad altre organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nella singola unità produttiva.

In realtà il concetto di rappresentatività è stato progressivamente messo in crisi dall'emergere del sindacalismo autonomo e dal tramonto dell'unità del sindacalismo confederale. Ma la prima crisi dell'unità del sindacalismo confederale, si può far risalire al famoso accordo sulla scala mobile del 1984, mentre un'ulteriore crisi è emersa quando fu definitivamente sancita la sottoscrizione separata dell'Accordo sulla riforma del modello contrattuale nel gennaio 2009.

Emerge oggi un contesto in cui il sistema sindacale confederale non può più appellarsi a criteri di rappresentatività "presunta", tra l'altro non più unito al suo interno così aprendo la strada ai c.d. accordi separati, in cui è il criterio maggioritario ad emergere con forza.

Pertanto si renderebbe necessario un intervento normativo che sancisca l'effettiva rappresentatività dei soggetti firmatari dell'accordo e garantisca l'esercizio dei diritti sindacali per tutti gli attori in campo. Un buon esempio è stato dato dalla normativa sul pubblico impiego del '93, con cui si è prevista l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali che, singolarmente ovvero in coalizione rappresentino, considerato il dato associativo ed il dato elettivo, la maggioranza dei lavoratori interessati dall'accordo.

Appare auspicabile un intervento del legislatore che possa consentire di stipulare degli accordi da parte dei sindacati di volta in volta maggioritari ed effettivamente rappresentativi degli interessi dei lavoratori, garantendo però a tutti gli altri non sottoscrittori di poter continuare ad esercitare i diritti e le libertà sindacali. Non ci rimane che sperare in un legislatore "garantista" che possa risolvere un'esigenza ormai da tempo "disattesa".

Quella di avere un sindacato credibile che possa rappresentare l'effettivo lavoratore.