Sintesi e breve commento della sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 2013

La sentenza opera, anzitutto, una puntuale ricostruzione dei precedenti pronunciamenti che la medesima Corte aveva emesso in materia di rappresentanza aziendale e, segnatamente, sull’art 19 della legge n. 300 del 1970.

In particolare, nella sentenza n. 231 la Corte ricorda che con la sentenza n. 1 del 1994 , che aveva dato ingresso ai due quesiti referendari su cui la Corte era allora chiamata a pronunciarsi , aveva già segnalato i profili di criticità che avrebbero potuto derivare dall’accoglimento dei referendum.

I profili di criticità erano, sostanzialmente, due: il primo consisteva nel fatto che v’era il rischio che una lettura eccessivamente formalistica dell’espressione “associazioni firmatarie” andasse nel senso di ritenere sufficiente la mera sottoscrizione (anche solo per adesione) del contratto applicato in azienda per fondare la titolarità dei diritti sindacali.

Il secondo consisteva nel fatto che quell’espressione (“*associazioni firmatarie*”) poteva risolversi in un ostacolo al riconoscimento dei diritti di rappresentanza in azienda nei confronti di quelle associazioni che, pur connotate da un apprezzabile consenso da parte dei lavoratori, avessero deciso di non sottoscrivere il contratto applicato in azienda.

Di qui la Corte ricorda che, finora, era stata più volte chiamata a dare indicazioni solo sul primo dei due profili di criticità a suo tempo individuati, risolvendolo nel senso che, ai fini del riconoscimento dei diritti in azienda, non è sufficiente la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto, che deve essere, inoltre, un contratto normativo, ossia che regoli almeno un istituto importante per la disciplina dei rapporti di lavoro.

A giudizio della Corte il mutato scenario delle relazioni industriali impone, ora, di focalizzare anche il secondo profilo di criticità, con una rilettura dell’art. 19 che cerchi di risolvere la possibile contraddizione che si prospetta tra il mancato riconoscimento dei diritti in azienda a quel sindacato che non sia firmatario ma che, nel contempo, sia dotato di un effettivo consenso da parte dei lavoratori, tanto da avere accesso alle trattative (sottolineatura nostra).

“*Infatti*” – sostiene la Corte – “*nel momento in cui viene meno alla sua funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività e, per una sorta di eterogenesi dei fini, si trasforma invece in meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo, sì da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative, il criterio della sottoscrizione dell’accordo applicato in azienda* *viene inevitabilmente in collisione con i precetti di cui agli artt. 2, 3 e 39 Cost.*”

In particolare *–* sempre a dire della Corte *–* risulta violato l’art. 3 Cost.perché un sindacato, nell’esercizio della sua funzione di autotutela dell’interesse collettivo, risulterebbe privilegiato o discriminato “*sulla base non già del rapporto con i lavoratori*” (e, pertanto, della sua rappresentatività che giustifica la stessa partecipazione alla trattativa), “*bensì del rapporto con l’azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa*”.

Dunque il modello disegnato dall’art. 19 (che prevede la stipulazione del contratto collettivo quale unica premessa per il conseguimento dei diritti sindacali), condizionerebbe il beneficio - a dire della Corte - *“esclusivamente ad un atteggiamento consonante con l’impresa, o quanto meno presupponente il suo assenso alla fruizione della partecipazione sindacale”* con ciò risultando *“evidente anche il vulnus all’art. 39, primo e quarto comma, Cost., per il contrasto che, sul piano negoziale, ne deriva ai valori del pluralismo e della libertà di azione della organizzazione sindacale”.*

Sulla base di queste premesse la Corte ha dichiarato *“l’illegittimità costituzionale dell’articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell’ambito di 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 dell’azienda.”*

E, trattandosi di sentenza “additiva”, va sottolineato il peculiare valore da attribuire al dispositivo della sentenza che, significativamente, non richiama espressamente le motivazioni che la precedono, come altre volte è avvenuto.

Sintetizzati i contenuti della sentenza, v’è da dire che la complessità delle questioni affrontate dalla Corte non consentono, in prima battuta, una valutazione articolata delle motivazioni che sorreggono il dispositivo.

Ciò non toglie che alcune prime considerazioni e osservazioni possano essere, comunque, svolte.

E così, anzitutto, non si può mancare di rilevare che la Corte, da un lato, adotta espressamente la soluzione di una sentenza “additiva”, con conseguente aggiunta di un frammento normativo alla norma oggetto del giudizio ma, d’altra parte, evidenzia i limiti di tale intervento, invocando l’intervento del legislatore, cui “offre” una serie di possibili soluzioni.

Ebbene, la consapevolezza dei limiti di un intervento additivo, avrebbe forse potuto consigliare, più propriamente (come, peraltro, avvenuto altre volte in passato), un rigetto della questione con segnalazione dell’urgenza di un intervento normativo, in difetto del quale avrebbe potuto prospettarsi un successivo accoglimento della questione, ove riproposta al vaglio della Corte.

In questo modo si sarebbe dato al legislatore il tempo per predisporre un intervento legislativo complessivo, che sciogliesse tutti i nodi tuttora aperti.

Peraltro, la scelta operata dalla Corte apre la strada ad un possibile contenzioso giudiziario volto ad accertare, di volta in volta, se il sindacato che rivendica “l’agibilità” dei diritti sindacali in azienda abbia realmente “partecipato alla trattativa” ma, ancor prima, volto ad accertare in cosa effettivamente consista la “partecipazione alla trattativa”, ovvero, volto ad accertare quali siano i limiti che consentono, legittimamente, al datore di lavoro o alle organizzazioni di rappresentanza delle imprese di “escludere” una organizzazione sindacale dalle trattative.

Sul punto val la pena ricordare che l’indirizzo giurisprudenziale consolidato della Suprema Corte è nel senso che “*non risulta illegittima la decisione dell'imprenditore di non aprire le trattative sulla base di una determinata piattaforma rivendicativa presentata in quanto gli eventuali effetti sul piano del proselitismo, subiti dal sindacato in conseguenza di tale decisione, risultano connaturati alle regole del conflitto*” (cfr. al riguardo: Cass. 9 gennaio 2008, n. 212 e Cass. 10 febbraio 1992 n. 1504).

Il limite dunque, secondo gli insegnamenti della Corte di Cassazione, consiste “*nell’uso distorto* “ di parte datoriale “*della sua libertà negoziale*”, tale da determinare “*un’apprezzabile lesione della libertà sindacale dell’organizzazione esclusa*”, (cfr. Cass. 19 febbraio 2013, n. 14511), avendo a mente che la stessa Corte di Cassazione ha insegnato che specificare le motivazioni che sono poste a fondamento del rifiuto di aprire la trattativa, sulla base di una piattaforma rivendicativa presentata, e la disponibilità ad eventuali incontri di verifica, costituiscono comportamenti che valgono a evitare la qualificazione del rifiuto come attività antisindacale ( cfr. Cass. 10 febbraio 1992 n. 1504).

Ne deriva che, a ben guardare, e se la Cassazione dovesse confermare questo indirizzo interpretativo, la sentenza in esame della Corte Costituzionale potrebbe finire per avere effetti, complessivamente, più limitati di quanto non si potesse immaginare in prima istanza.

Si evidenzia comunque la necessità, d’ora in avanti, di porre particolare attenzione ai comportamenti che la parte datoriale dovrà tenere in fase “precontrattuale”, in modo da evitare che anche soltanto un incontro di verifica preliminare venga inteso come “ammissione/partecipazione” alla trattativa.

Ne deriva che, come si accennava innanzi, il criterio della “partecipazione alla trattativa”, in mancanza di un quadro di regole certe che consenta di individuare con chiarezza i presupposti che legittimerebbero una sigla sindacale ad essere, appunto, “ammessa alla trattativa”, rischia di porre più problemi di quanto non intenda risolverne.

L’ulteriore riflessione che si può sin d’ora svolgere è infine che, viceversa, il quadro di regole delineato già nell’accordo del 28 giugno del 2011 e confermato dal Protocollo del 31 maggio 2013, quando sarà definitivamente completato con la definizione della necessaria regolamentazione attuativa, si muove senz’altro nella direzione indicata al punto 9 della sentenza n. 213 della Corte Costituzionale, proprio perché costituisce un criterio selettivo utile e verificabile, tale da non determinare quelle incertezze e quei contrasti interpretativi che hanno segnato la disposizione di cui all’art. 19 della legge n. 300 del 1970.