



*Dipartimento di Giurisprudenza
Cattedra di Diritto del Lavoro*

**IL CASO FIAT E I NUOVI MODELLI DI
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

RELATORE

Prof. Raffaele Fabozzi

CANDIDATA

Giulia Montuoro

Matr. 097923

CORRELATORE

Prof. Roberto Pessi

ANNO ACCADEMICO 2012/2013

INDICE

Introduzione.....pag. 7

Capitolo I

Evoluzione dei rapporti sindacali in Fiat e fonti normative

1.1 Evoluzione rapporti sindacali Fiat pag.19

1.2 L'art. 39 della Costituzione e la sua parziale applicazione...pag.27

1.2a: Gli accordi collettivi separati.....pag. 31

1.3 Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.....pag. 34

1.3a: Punto di vista della Cgil..... pag. 41

1.4 Settore metalmeccanico.....pag. 44

Capitolo II

Caso Pomigliano e Mirafiori

2.1 Contesto economico-sociale italiano e mondiale.....	pag. 52
2.2 Ricostruzione degli eventi Fiat: la contrattazione aziendale....	pag. 58
2.3 Accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010 e Accordo di Mirafiori del 23 dicembre 2010.....	pag. 63
2.3 a. Analisi critica degli accordi collettivi aziendali di Pomigliano e Mirafiori e questioni controverse sulla loro legittimità/illegittimità.....	pag. 78
2.3 b. Efficacia orizzontale e verticale del contratto collettivo.....	pag. 89
2.4 Contrasto Fiat – Fiom e consultazione referendaria.....	pag. 92
2.4a. Voci dei protagonisti sull'esito del Referendum.....	pag. 97
2.5 Disdetta e recesso.....	pag. 100
2.6 Ccnl 29 settembre 2010 e art. 4 bis.....	pag. 104
2.7 Fabbrica Italia Pomigliano.....	pag. 108

2.8 Rappresentanze sindacali aziendali a rischio e contratto specifico di I livello.....	pag. 111
2.9 Rapporto tra contratto collettivo e legge.....	pag. 124
2.10 Confronto con la disciplina del pubblico impiego.....	pag. 127
2.11 Conclusione.....	pag. 130

III capitolo

Caso Fiat e pronunce giurisprudenziali

3.1 I gruppo di sentenze: coesistenza dei due ordinamenti contrattuali nella giurisprudenza.....	pag. 133
3.1 a. Tribunale di Torino, 18 aprile 2011.....	pag. 136
3.1 b. Tribunale di Modena, 22 aprile 2011.....	pag. 138
3.1 c. Tribunale di Torino, Tolmezzo e Ivrea.....	pag. 143
3.2 Secondo gruppo di sentenze: NewCo. e rappresentanze sindacali aziendali a rischio.....	pag. 145

3.2 a. Tribunale di Torino, 14 settembre 2011.....	pag. 147
3.2 b. Tribunale di Bologna, marzo 2012.....	pag. 158
3.2 c. Tribunale di Milano, Lecce e Torino dell'aprile 2012.....	pag. 164
3.3 Conclusione.....	pag. 167

Capitolo IV

Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 Legge 148/2011

4.1 Accordo Interconfederale 28 giugno 2011.....	pag. 170
4.2 Rapporto con l'accordo quadro del 2009 e come cambiano le relazioni industriali italiane.....	pag. 180
4.3 Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013: ultimi avvenimenti in materia di rappresentanza sindacale.....	pag. 184
4.4 Art 8 d.l. n. 138 del 2011, convertito in l. n. 148/2011.....	pag. 186

4.5 Confronto con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.....	pag. 192
4.6 Critiche sulla legittimità costituzionale dell'art. 8.....	pag. 195
Conclusioni.....	pag. 200
Bibliografia.....	pag. 210

Introduzione

Il contratto collettivo regola i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro.

È il prodotto dell'autonomia privata collettiva e ha lo scopo di *“predeterminare il contenuto essenziale di quei rapporti individuali, sia in ordine al corrispettivo economico della prestazione, che per quanto attiene a tutti gli altri istituti che ne disciplinano l'instaurazione, lo svolgimento e l'estinzione”*¹.

È possibile notare, all'interno dell'ordinamento italiano, la natura giuridica alquanto ambigua e discussa del contratto collettivo: si tratta di una fonte del diritto vera e propria oppure è meglio riconducibile ad un contratto di diritto privato? Secondo una parte della dottrina², il contratto collettivo sta percorrendo nell'esperienza sindacale italiana un iter che sembra condurlo sempre più nel novero delle fonti.

Il fondamento di questa tesi si basa sui frequenti rinvii della legge alla contrattazione collettiva, i quali non fanno altro che avvicinare sempre più la natura degli accordi collettivi alla funzione che è propria delle fonti legislative: quella di introdurre una disciplina per quanto più possibile generalizzata sulla materia. A supporto di questo filone dottrinale basti pensare all'art. 360 del codice di procedura civile che, nell'enunciare i motivi di ricorso in Cassazione, assimila la violazione o la falsa applicazione delle norme di legge a quella dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro.

¹ Pessi R. *Lezioni di diritto del lavoro, cap IV Il diritto sindacale*, Torino 2012.

² Vedi per tutti Santoro Passarelli G., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, Riv. It. Dir. Lav.2010, fasc. 3.

Un altro elemento che si aggiunge a supporto della tesi è rappresentato dalla l. n. 146/1990 sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali; quest'ultima, infatti, delega al contratto collettivo la funzione di individuare le prestazioni indispensabili. Da citare anche il d.lgs n. 368/2001 in tema di lavoro a tempo determinato, che all'art. 5 (introdotto nel 2007), prevede che i contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale possano derogare al limite massimo di durata dei contratti a termine di 36 mesi.

D'altro canto esiste anche un'altra importante dottrina³ nettamente contraria a considerare come fonte il contratto collettivo di diritto comune. I sostenitori della tesi che vede il contratto collettivo come frutto dell'autonomia privata ribadiscono che l'origine di questo proviene da trattative, discussioni e reciproche concessioni: proprio come un contratto di diritto privato. È possibile notare come, analizzando le differenze che contraddistinguono il contratto collettivo sia dalle norme di legge che dai contratti privati, questo possa essere identificato come un *tertium genus*.

Al contrario delle leggi, che hanno una durata tendenzialmente indeterminata, il contratto collettivo ha una efficacia temporale limitata a tre anni poiché è destinato a mutare con i cambiamenti politico-sociali ed economici proprio per meglio adattarsi alle esigenze del mondo del lavoro; in secondo luogo il contratto collettivo, non avendo un'efficacia *erga omnes*, non può essere applicato a tutti coloro cui, invece, è destinata una norma dell'ordinamento.

La sua efficacia non è né individuale né generale ma collettiva, è sintesi e non somma degli interessi individuali dei lavoratori appartenenti ad un determinato settore produttivo: la categoria. Per citare il giurista Francesco Carnelutti⁴: «*il contratto collettivo avrebbe il corpo del contratto e l'anima della legge*».

³Vedi per tutti Persiani M., *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *ADL*, 2004 p. 1 e ss.

⁴Carnelutti F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1928.

Fino al 2008 i rapporti tra le parti sociali non avevano ancora manifestato quei contrasti che si sono prepotentemente rivelati negli anni successivi. In quell'anno era stato firmato un contratto collettivo nazionale da tutte e 3 le grandi confederazioni sindacali: Cgil Cisl e Uil⁵. Fino ad allora i sindacati si trovavano in un equilibrio dovuto proprio all'unione che li caratterizzava.

Le organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori, infatti, trovavano la loro forza contrattuale nel fare fronte comune durante le trattative sindacali con i datori di lavoro.

Nel 2009 questo equilibrio viene meno e assistiamo al fenomeno degli accordi separati. Per separato si intende quel contratto collettivo che ha subito le conseguenze di una frattura tra le organizzazioni sindacali che hanno partecipato congiuntamente alle trattative, ma che si sono separate al momento della decisione finale, dando come risultato una firma disgiunta del contratto. Il fenomeno non è rimasto isolato, infatti nel 2009 sono stati sistematicamente stipulati accordi dove mancava la firma della Cgil.

L'accordo separato non deve far pensare, però, al mancato rispetto di quell'interesse collettivo dei lavoratori che è il fondamento di tutto il diritto sindacale, in quanto l'interesse collettivo altro non è che la sintesi degli interessi individuali dei lavoratori, sintesi che diviene più complessa da raggiungere se ci sono molti lavoratori da tutelare. Per fare l'esempio più significativo verificatosi in questi anni è da citare il caso Pomigliano e Mirafiori dove Cisl e Uil hanno ritenuto che il contratto collettivo aziendale del 2009 fosse la giusta sintesi degli interessi dei lavoratori dell'azienda,

⁵ Cgil: Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la più grande e antica confederazione sindacale in Italia. Nel 1950 durante il periodo delle scissioni sindacali la prima componente a lasciare la Cgil fu quella cattolica che nell'ottobre 1948 costituì la Libera Cgil; dopo alcuni mesi, nel giugno 1949, fu la volta delle componenti socialdemocratica e repubblicana che dettero vita alla FIL (Federazione Italiana dei Lavoratori). Il percorso terminò con la nascita dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL, 5 marzo 1950) e della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL, 1° maggio 1950).

mentre la Cgil ha ritenuto che la sintesi fosse rappresentata da un altro accordo sindacale: il contratto collettivo nazionale del 2008.

Ciò ha comportato un cambiamento nell'ambito dei rapporti sindacali. Si è parlato di accordo separato definendolo come il «*termometro dello stato attuale delle relazioni sindacali*⁶». Per meglio comprendere gli avvenimenti degli ultimi anni, occorre fare una premessa. In Italia il diritto del lavoro è stato più volte definito un “diritto senza norme”, un diritto regolato in parte dalla Costituzione e in parte da poche fonti legislative come lo statuto dei diritti dei lavoratori o, ancor prima dalla l. 604/1966. La carenza di norme è un fenomeno tipico del settore privato, infatti nella pubblica amministrazione troviamo una disciplina normativa molto più dettagliata, prima tra tutte il d.lgs. 165/2001, che permette di risolvere questioni da sempre dibattute, come il campo di applicazione del contratto collettivo o la spinosa questione riguardante la rappresentatività delle organizzazioni sindacali. La spiegazione di questa distinzione tra il settore privato e il pubblico impiego è molto semplice e si può rinvenire nella nostra Costituzione all'art. 97, comma 1 :

«I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione».

L'interesse della pubblica amministrazione, oltre alla tutela della libertà dell'azione sindacale sancita dal primo comma dell'art. 39 Cost., è quello di occuparsi della tutela del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione. Nel settore pubblico le obiezioni che da sempre i sindacati fanno contro una regolamentazione legislativa della materia non trovano giustificazione.

Il motivo per cui nel settore privato non si è giunti ad una regolamentazione completa, in special modo per quanto riguarda la rappresentatività delle

⁶ Maresca A.: *accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, Milano 2012.

organizzazioni sindacali⁷ e l'ambito di applicazione soggettiva del contratto collettivo, è proprio il rifiuto dei sindacati ad ogni tipo di ingerenza statale diretta ad istituzionalizzare una tema come quello della contrattazione collettiva. Ad avviso delle parti sociali contrarie ad una regolamentazione legislativa dell'argomento, ciò causerebbe non pochi problemi considerando la natura dinamica ed in continua evoluzione del contratto collettivo che deve continuamente adeguarsi ai mutamenti sociali. Se il suo contenuto fosse tipizzato all'interno di una legge, il contratto collettivo avrebbe una durata di gran lunga superiore e porrebbe vincoli insostenibili ad un settore che per definizione è in continua evoluzione. D'altro canto bisogna considerare anche la difficoltà che c'è nel settore privato ad individuare i soggetti e le categorie a cui si potrebbe applicare il contratto collettivo, poiché non c'è quella distinzione schematica e predeterminata in comparti che invece caratterizza il settore pubblico.

Uno dei principali problemi che hanno portato alle tensioni del 2009 è sicuramente la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione, che ha trovato applicazione solo nel suo primo comma: *«L'organizzazione sindacale è libera.»*

Non è stata, invece, mai attuata la parte in cui il costituente ha previsto un meccanismo di registrazione dei sindacati: *«Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.»*

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.»

Non è stato neppure attuato il quarto e ultimo comma nel quale viene sancito un principio di individuazione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo:

⁷ Alla luce dei recenti avvenimenti si è dato avvio ad una soluzione della materia della rappresentatività sindacale mediante una regolamentazione contenuta nel Protocollo d'intesa sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 31 maggio 2013.

«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.»

L'art. 39 con la locuzione "i sindacati, rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti" introduce un criterio di rappresentatività unitaria mentre nell'ultimo periodo ne introduce uno di applicazione soggettiva: il contratto collettivo si applicherebbe a tutte le organizzazioni sindacali appartenenti alla categoria alla quale il contratto si riferisce.

L'incertezza circa l'effettiva forza rappresentativa delle singole organizzazioni sindacali da una parte, e circa i destinatari dell'ambito di applicazione del contratto collettivo dall'altra, è visibile anche negli accordi separati. Mentre in passato, alla mancata attuazione dell'art. 39, si sopperiva con l'unione tra i sindacati partecipanti alle trattative, unione che voleva dire forza contrattuale, adesso questa è venuta meno. Ci si trova, così, in presenza di un accordo collettivo con firma disgiunta, per cui bisogna chiedersi quale sia l'ambito di applicazione del contratto: esso rimane applicabile a tutti i lavoratori del settore o solo a quelli iscritti alle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordo separato? La maggior parte della dottrina sembra aver scelto la seconda tesi in quanto non esiste una legge che preveda un'applicazione erga omnes del contratto collettivo⁸.

Tra le possibili soluzioni che sono state ipotizzate da giuristi come G. Santoro Passarelli⁹ ci sono: in primo luogo quella di ricomporre l'unità di azione tra i tre sindacati confederali e in secondo luogo il referendum, che lascerebbe alla

⁸ Da ricordare che le soluzioni ipotizzate di seguito per tentare di rimediare al vuoto legislativo precedevano il recente accordo del 31 maggio 2013 stipulato tra le parti sociali, che tenta di introdurre una regolamentazione circa i criteri di rappresentatività e democrazia sindacale anche nel settore privato.

⁹ Santoro Passarelli G., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, par. 15, Milano, 2010

scelta dei lavoratori la definizione del contenuto dell'accordo. Tuttavia questa soluzione non può essere utilizzata come criterio generale di determinazione del contratto collettivo, poiché lasciare una scelta del genere ai singoli lavoratori vorrebbe dire adottare un contratto che prende in considerazione solo il breve termine, solo le specifiche esigenze che il lavoratore ha in quel determinato periodo.

Il compito delle organizzazioni sindacali è, invece, quello di ponderare soluzioni che si adattino anche e soprattutto al medio-lungo termine.

È vero, però, che nei casi in cui ci si dovesse trovare di fronte ad un contrasto tra i sindacati, il referendum è stato visto come una soluzione per dirimere la controversia e soprattutto testare l'effettiva rappresentatività del sindacato dissenziente. Un'altra soluzione prospettata sarebbe l'attuazione della seconda parte dell'art. 39, anche se i commi in questione sono stati considerati in parte anacronistici. Questi ultimi, non essendo dotati di efficacia diretta nell'ordinamento, necessitano di un intervento legislativo, che non è mai stato attuato per diverse ragioni:

- La registrazione avrebbe portato a due contrasti insormontabili: sarebbe stata considerata un mezzo di intromissione dello Stato ed avrebbe comportato un controllo degli iscritti ai vari sindacati con conseguenti influenze negative in fase di contrattazione.
- Un sistema sindacale che dovesse di diritto prevedere obbligatoriamente la personalità giuridica dei sindacati e l'efficacia erga omnes dei contratti avrebbe ricordato troppo il passato sistema corporativo del periodo fascista.

Nel II capitolo dedicato al caso Pomigliano, verrà ricostruita la vicenda partendo dagli avvenimenti del 2009.

Federmeccanica¹⁰ avvia le trattative per la stipulazione di un contratto di secondo livello aziendale derogatorio del contratto collettivo di primo livello nazionale del 2008. Il quadro contrattuale di riferimento, dunque, è *l'accordo sulla riforma degli assetti contrattuali* del 22 gennaio 2009 (non sottoscritto da Cgil). Quest'ultimo prevede che il contratto di secondo livello abbia una funzione regolatoria circa le materie delegate dalla contrattazione collettiva nazionale e la possibilità di derogare a singoli istituti del contratto collettivo nazionale di categoria in caso di crisi o per favorire lo sviluppo aziendale od occupazionale. Tali previsioni sono state poi approfondite dall'*accordo Confindustria 15 aprile 2009*.

Alla luce della mancata sottoscrizione, da parte della Cgil, degli accordi del 2009 è esploso un conflitto intersindacale tra la Fiom¹¹, che privilegia l'inderogabilità del contratto di primo livello, e le altre federazioni di categoria.

La controversia tra i sindacati riguardava fundamentalmente lo spostamento del baricentro della contrattazione dal livello nazionale a quello aziendale.

La Cisl e la Uil sembrano essere favorevoli allo spostamento, seppur sempre sotto l'egida del contratto nazionale, in ragione del principio di sussidiarietà, secondo cui i sindacati operanti a stretto contatto con l'azienda sono più competenti a stipulare contratti che tengano in seria considerazione le esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro. Dall'altro lato, invece la Cgil si oppone strenuamente alla possibilità che i contratti aziendali acquisiscano il potere di derogare in peius i contratti nazionali. La Fiom non si è limitata a rifiutare di sottoscrivere il contratto del 2009 ma ha avviato una serie di azioni giudiziarie

¹⁰ Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana. Costituita nel 1971 essa tutela, nel campo dei problemi del lavoro e in particolare nel campo sindacale, gli interessi dell'industria metalmeccanica.

¹¹ Fiom: Federazione italiana operai metallurgici. nasce a Livorno il 16 giugno 1901. Nel 2004 la Fiom ha contato 363.326 iscritti e continua a rappresentare la componente massimalista della Cgil; la sua battaglia è principalmente quella per il mantenimento dei due livelli contrattuali nazionale e aziendale.

volte sia ad impedire che la Fiat obbligasse i lavoratori iscritti alla Fiom ad accettare le condizioni indicate nel nuovo contratto aziendale, sia a dequalificare l'accordo stesso.

Nel giugno del 2010 la Fiat sottoscrive con Fim e Uilm e gli altri sindacati consenzienti, ad eccezione della Fiom, un accordo separato diretto alla realizzazione di due obiettivi:

1. L'aumento della produttività degli impianti fino a saturazione.
2. La sottoscrizione di una clausola detta *di responsabilità* con la quale i sindacati si sarebbero impegnati a non scioperare durante il periodo di vigenza dell'accordo.

Il momento più controverso fu raggiunto con l'accordo del 29 settembre 2010 stipulato tra Federmeccanica Fim e Uilm e concernente le deroghe al contratto nazionale dei metalmeccanici. La questione viene recepita nel contratto aziendale con l' art. 4-bis, il quale prevedeva la possibilità di realizzare intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal Ccnl anche se sempre sotto il controllo e previa approvazione delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale.

Nel 2010 la Fiat crea una nuova società: la New.co. di Pomigliano che stipula un nuovo accordo sottoscritto da Fiat e Fim-Uilm-Fismic¹².

Il piano proposto da Fiat e denominato "Fabbrica Italia" prevedeva:

- 20 miliardi di investimento nell'arco di 4 anni
- Il raddoppio della produttività in Italia
- L'impegno specifico di investire 700 milioni per il trasferimento della produzione della Panda a Pomigliano
- 18 turni di lavoro

¹² FISMIC: Sindacato autonomo metalmeccanici e industrie collegate. Ha mantenuto la caratteristica di essere un sindacato dei lavoratori autonomo e libero da ogni forma di appartenenza politica; non ha nessun legame confederale organico, anche se mantiene dei rapporti molto stretti con la CONFSAL, il principale dei sindacati autonomi del Paese ed il quarto sindacato confederale.

- Flessibilità
- Nuova organizzazione del lavoro
- Superamento di anomalie con l'introduzione di mezzi di lotta all'assenteismo

Il piano, tuttavia non troverà l'approvazione della Fiom e, per questo, verrà indetto un referendum sull'accordo per il futuro di Pomigliano d'Arco dove vinceranno i sì con il 63,4%, ma i voti contrari raggiungeranno comunque il 36%, probabilmente più di quanto la Fiat si aspettasse.

Nel capitolo IV si tratterà dell'accordo interconfederale del 28 giugno del 2011: un accordo particolarmente complesso sottoscritto da Confindustria da una parte e Cgil Cisl e Uil dall'altro, il quale si articola in 8 clausole e si propone l'obiettivo di porre un ordine e di introdurre principi chiarificatori alla situazione così confusa e problematica che si era creata con gli accordi separati del 2009.

Immediatamente successivo all'accordo interconfederale del giugno 2011 è stata la contestata emanazione dell'art. 8 del d.lgs. 138/2011 convertito in l. 148/2011. L'art. 8 ha suscitato non poche polemiche nel mondo giuridico per diversi motivi: innanzitutto è stato il primo intervento legislativo¹³ che ha minacciato l'intoccabilità dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori¹⁴, da sempre considerato il baluardo della lotta sindacale. L'art. 8 della manovra economica, infatti, permette ai sindacati e alle loro rappresentanze in azienda di sottoscrivere contratti collettivi che, a fronte di una maggiore occupazione o di investimenti, derogano alle discipline legislative come quella sui licenziamenti di cui all'art. 18 l. 300/1970. La dottrina si divide tra coloro che criticano la disposizione legislativa accusandola di essere incostituzionale (contraria agli art.t 39, 117 e 118 della costituzione) e di rendere liberi i

¹³ Le questioni discusse a seguito dell'art. 8 sono state poi seguite da lunghissima concertazione sotto il governo Monti, che ha portato, infine, alla legge 92 del 2012 c.d. riforma Fornero

¹⁴ Art 18, recentemente modificato dalla riforma Monti-Fornero del 28 giugno 2012 N 92

licenziamenti e coloro che invece affermano che l'art. 8 è fondamentale per la sostituzione di discipline ormai vecchie di 40 anni con altre di origine contrattuale al passo con i tempi.

Quest'ultima tesi ritiene che, in questo modo si riesca meglio a prendersi cura delle esigenze dell'impresa e dei diritti dei lavoratori.

Un altro dei motivi che analizzeremo, e sulla base del quale si sono scontrate le parti sociali, richiama il comma 3 dell'articolo in esame. Esso stabilisce che le disposizioni contenute nei contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori. Si è prospettata, a proposito, la violazione dell'art. 39 IV comma della costituzione nella parte in cui delinea un procedimento per la stipulazione di contratti collettivi con efficacia generale.

Per concludere, questa tesi si prefigge di analizzare la complessa problematica sorta a seguito della rottura dell'unione tra le tre principali confederazioni sindacali e il caso che più di tutti gli altri è stato esemplificativo della situazione di emergenza e crisi che ha colpito il mondo dei rapporti sindacali: il caso Fiat. Verranno studiati e ricostruiti gli eventi e le tappe contrattuali protagonisti dello scontro tra quella parte che spinge per il decentramento della contrattazione collettiva e per l'attuazione di una democrazia sindacale che consenta, a prescindere dall'unanimità, di prendere decisioni concrete e valide per tutti i lavoratori, e quella parte che vuole difendere la centralità della contrattazione nazionale per tutelare al meglio gli interessi economici, professionali e morali, collettivi ed individuali, di tutti i lavoratori.

Eventi e scontri che hanno avuto luogo in un contesto dove non solo non esiste una situazione di certezza del diritto data da una fonte legislativa in materia di

efficacia soggettiva degli accordi sindacali e di rappresentatività delle organizzazioni, ma in un periodo durante il quale le parti sociali non avevano ancora raggiunto nemmeno degli accordi in tal senso, come invece è successo con la recente intesa siglata all'unanimità il 31 maggio 2013 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Accordo che ha affrontato il tema delle regole per misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, certificare gli iscritti e il voto dei lavoratori e a dare certezza agli accordi sindacali, che una volta approvati e ratificati a maggioranza semplice varranno effettivamente per tutti.

Capitolo I

Evoluzione dei rapporti sindacali in Fiat e fonti normative

1.1 Evoluzione rapporti sindacali Fiat

Cesare Romiti descrisse la Fiat come: uno “*Stato nello Stato*”¹⁵.

La Fiat ha da sempre costituito un’eccezione nel panorama industriale italiano per la grandezza dei suoi impianti e del suo organico quasi fosse un “*microcosmo coeso e accentrato come un esercito*”¹⁶.

L’azienda torinese conosce il boom economico tra gli anni ’60 e gli anni ’90, grazie ad una struttura rigida e gerarchizzata capace di portare in meno di 5 anni ad un aumento del fatturato del 500%. Il momento in cui Agnelli e Valletta¹⁷ giunsero in America segnò per molti aspetti il passaggio alla fase neocapitalista della produzione del consumo di massa.

Al termine di questa fase di crescita e ricostruzione in Italia si registra un’auto ogni 94 abitanti, mentre in altri paesi come la Gran Bretagna il numero di automobili presenti sul territorio era superiore: già circolava un’auto ogni 20

¹⁵ Romiti C., Amministratore delegato della FIAT dal 1976 al 1996, quando assume la presidenza della FIAT S.p.A. fino al 1998, succedendo nell’incarico a G. Agnelli.

¹⁶ Revelli M., *Lavorare in Fiat, da Valletta ad Agnelli a Romiti*, Milano, 1989.

¹⁷ Valletta V., Dirigente industriale. Invitato nel 1921 da Giovanni Agnelli ad assumere funzioni di responsabilità nella FIAT, ne fu presto nominato direttore centrale, poi nel 1928 direttore generale e nel 1939 amministratore delegato. Alla morte di Agnelli (1945) assunse la presidenza del grande complesso torinese conservando le funzioni di amministratore delegato.

abitanti. Ciò poteva portare solo ad un notevole incremento del fabbisogno di vetture negli anni successivi anche nel nostro Paese.

È già da quel momento che possiamo notare i primi contrasti tra il gruppo dirigente e i lavoratori (le loro rappresentanze in particolare).

L'azienda, infatti, cavalcando l'onda, sfrutta in pieno la situazione economica e non solo, anche la forza lavoro è utilizzata al massimo delle sue possibilità.

La lotta della Fiat si manifesta con l'attacco al partito comunista in fabbrica: 207 licenziamenti individuali per rappresaglia tra cui la storica "purga" di 55 operai comunisti dopo lo sciopero del 22 gennaio 1953 contro la "Legge truffa"¹⁸ e il crollo della Fiom alle elezioni per le commissioni interne del 1955.

Rimasero commissioni interne formate principalmente da esponenti democratici appartenenti a Cisl e Uil e solidali con gli indirizzi dell'azienda. In poco meno di 3 anni lo "staff Vallettiano" aveva, così, triplicato la produzione ma senza aumentare significativamente l'organico.

Ciò era stato possibile puntando sulle macchine e gli impianti interni e sul metodo della catena di montaggio. Si puntò su operai generici, non altamente sindacalizzati.

Una nuova fase dello sviluppo economico della Fiat è data dalla fondazione della nuova officina meccanica Mirafiori sud, entrata in funzione nella seconda metà degli anni '50, e dall'ampliamento della vecchia Mirafiori Presse e della Mirafiori Centro.

Con l'apertura dello stabilimento Fiat Rivalta del 1967 la Fiat raggiunge l'apice del successo ed è da questo momento che possiamo identificare

¹⁸ La legge elettorale del 1953, che i suoi oppositori definirono "Legge truffa", fu una modifica in senso maggioritario della legge proporzionale vigente all'epoca dal 1946. Promulgata il 31 marzo 1953 (n. 148/1953), la legge, composta da un singolo articolo, introdusse un premio di maggioranza consistente nell'assegnazione del 65% dei seggi della Camera dei deputati alla lista o al gruppo di liste collegate che avesse raggiunto il 50% più uno dei voti validi.

l'azienda come quel "gigante" che regnò sul mercato italiano negli anni '80-'90. I lavoratori continueranno ed essere in prevalenza operai generici dequalificati (il 65% nel 1960), assunti massivamente e non abituati al lavoro industriale organizzato dal punto di vista sindacale. Il rilevante aumento della produzione, tuttavia, non è seguito da un altrettanto elevato aumento del numero dei lavoratori. Quindi per giustificare l'aumento della produzione bisogna chiarire che è la produttività individuale ad essere aumentata e ciò comporta delle tensioni in azienda. Dopo il 1969 inizia il c.d. "autunno caldo"¹⁹, ovvero quella realtà di lotte sindacali operaie che si sviluppa a partire dall'autunno del 1969 in Italia.

La grande mobilitazione sindacale nasce dal clima politico del Sessantotto e si avvia alla scadenza dei contratti collettivi triennali in particolar modo relativi alla categoria dei metalmeccanici.

I rapporti di forza, le tecniche di sciopero, l'astensione dal lavoro e dallo studio, le occupazioni di fabbriche e scuole coordinate da una nuova coscienza politica e partecipativa permisero di formalizzare negli anni successivi conquiste sociali di rilievo.

Le rivendicazioni e le pressioni dell'autunno caldo costrinsero lo stato ad uscire dalla fase di astensionismo legislativo che aveva caratterizzato il

¹⁹ Le cause dei movimenti di contestazione del '69, vanno ricercate soprattutto nella resistenza alle innovazioni dei vertici sindacali. L'inizio di questo processo ha avuto luogo nel 1962 - 63, con la contrattazione articolata. Gli accordi aziendali tolgono parte dell'originario valore alla contrattazione nazionale e i sindacati nazionali vedono scemare rapidamente il proprio peso negoziale. Per le confederazioni dei lavoratori, la perdita di spazio contrattuale viene parzialmente compensata dall'appoggio politico; tuttavia la contestazione aziendale nasce in via conflittuale con i sindacati e i loro vertici politicizzati per cui le nuove strutture (consigli di fabbrica, delegati), vengono soprattutto imposte dalla base ai vertici confederali. Anche il distacco dei sindacati dai partiti politici, era voluto dalla base operaia, tanto che nei consigli di fabbrica spontanei del '69, veniva rifiutata qualsiasi etichetta, fosse anche di sigla sindacale. In effetti l'autunno caldo nacque in chiave antipolitica, supportato dai movimenti studenteschi e dai loro slogan, e si espresse in chiave antisindacale nelle aziende. L'unità sindacale, a ben guardare altro non è che l'accettazione del volere della base operaia, il quale si espresse spontaneamente con la realizzazione di strutture unitarie in azienda. I vertici, se volevano rimanere tali, si dovevano adeguare.

secondo dopoguerra con l'approvazione della legge 300/1970, meglio nota come Statuto dei lavoratori.

In Fiat inizia una serie di scioperi e lotte sindacali che per la prima volta denotano un'incrinatura in un sistema che era considerato di comando totale. Da allora si è messo in moto un meccanismo che vede il conflitto esplodere e diffondersi ad una incredibile velocità e intensità. Innescandosi soprattutto in quei settori a più alto grado di qualificazione professionale, le c.d. aristocrazie operaie ed estendendosi, successivamente, "*quasi per contagio*"²⁰ agli strati più bassi e massificati di operai generali.

La fabbrica, sotto la spinta dell'azione collettiva, avviò il cambiamento: si rallentarono i ritmi, comparvero le prime pause nell'orario di lavoro nonché i meccanismi formalizzati di regolazione delle linee ed emerse una figura, nel reparto, titolare di un potere in grado di contrapporsi al "capo", ovvero il delegato.

Sul piano sindacale, secondo una nota dell' ISVOR²¹ Fiat, il rinnovo del contratto collettivo del gennaio 1970, pur essendo stato molto oneroso per le aziende e pesante per i lavoratori in termini di ore perse per gli scioperi, non assicurò una tregua nelle rivendicazioni.

Continuano, così, le agitazioni per le rivendicazioni a livello aziendale raggiungendo un elevatissimo numero di ore perdute in scioperi, e un elevato tasso di assenteismo.

Tuttavia, invece di ridurre gli investimenti il presidente Agnelli ritenne che l'unico modo per combattere l'assenteismo e risollevarne la situazione era

²⁰ Vedi nota 16.

²¹ ISVOR FIAT nasce nel 1972 per realizzare, in accordo con i vertici dell'azienda, la formazione del management a supporto dell'evoluzione organizzativa che caratterizzava quegli anni. Nel 1978 in ISVOR FIAT confluiscono due importanti strutture formative operanti in Fiat da molti anni: la Scuola Allievi, nata nel 1922, che realizzava l'addestramento tecnico degli operai, e il Centro Formazione Capi intermedi. Oggi ISVOR realizza la maggior parte delle attività di formazione per tutte le società che costituiscono il Gruppo Fiat.

quello di migliorare le condizioni di lavoro e, conseguentemente, il clima del lavoro in fabbrica.

Le condizioni, tuttavia, non migliorarono e si assistette ad una brusca inversione di tendenza rispetto ai floridi periodi precedenti. Alla Cisl era arrivato Cesare del Piano, un uomo che credeva nella democrazia diretta, nell'ascolto delle esigenze della gente, e alla Fim era giunto Alberto Tridente e Adriano Serafino, figure emblematiche del nuovo quadro del sindacato cattolico. Tali sindacati ricercavano la loro legittimazione di rappresentanti nel rapporto diretto con i lavoratori e la loro vita di tutti i giorni in fabbrica.

A livello organizzativo nascono i delegati²², prima spontaneamente e in seguito come esplicito oggetto di contrattazione.

Ci si trova dinanzi alla grande svolta: il sindacato in fabbrica. Il modello Fiat, da monocratico e gerarchico diviene poliarchico e negoziale.

A proposito dei movimenti sindacali della fine degli anni '60 Hannah Arendt scrisse: *“la nuova generazione operaia aveva ritrovato nella gioia dell'azione il fondamento di un' isperata felicità pubblica”*.

L'adesione al sindacato cresce impetuosamente tanto che a Mirafiori il numero degli operai iscritti alla Fiom si moltiplica e nel complesso Fiat si raggiungono più di 11000 iscritti.

Durante gli anni '70, conseguentemente, si raggiunge un così elevato tasso di movimento sindacale da essere equiparabile solo ai recenti movimenti conseguenti al fenomeno degli accordi separati del 2009.

²² Le vicende dell'autunno caldo generarono una nuova forma di rappresentanza dei lavoratori: i delegati di fabbrica. Durante la prima fase, che accompagna il periodo “rivoluzionario” di quegli anni, i delegati rappresentano un fenomeno di marcata contestazione dell'assetto organizzativo tradizionale. In seguito, invece, tale fenomeno viene istituzionalizzato grazie all'entrata in vigore dello Statuto dei diritti dei lavoratori, che ne consente il recupero nell'ambito del sindacalismo confederale con la costituzione delle r.s.a. per ciascun sindacato avente diritto.

Per la prima volta la Fiat passa da una situazione di autofinanziamento quasi assoluto ad una situazione di indebitamento che necessita di crescenti finanziamenti dalle banche e dallo Stato.

In un'azienda con meri interessi economici si fanno largo interessi politici.

La politica prende il posto di comando sull'interesse industriale e la logica d'impresa si fa logica politica.

Nella prima metà degli anni '70 Giovanni Agnelli diventa presidente di Confindustria.

Un importante cambiamento riguarda la figura del sindacalista, nato come un militante proveniente dal basso, diviene ora un diplomatico, un tecnico delle negoziazioni in grado di trattare col datore di lavoro; mentre prima i discorsi erano demagogici e appassionati, dopo i fenomeni di terrorismo degli anni '80 che colpiscono anche i vertici Fiat, non si poteva più rischiare di accusare con toni forti pubblicamente un datore di lavoro e rischiare poi che quest'ultimo venisse assassinato o gambizzato da fazioni estremiste.

Diverso divenne, dunque, il modo di approcciarsi al datore di lavoro da parte dei sindacati: più diplomatico da una parte, ma più pesante e meno accessibile ai singoli lavoratori dall'altra.

Una delle caratteristiche della struttura Fiat è quella del decentramento degli stabilimenti nel Mezzogiorno: oltre la metà della produzione italiana delle autovetture è localizzata al Centro-Sud.

Per questo negli anni '90 era stata avviata una politica di finanziamento delle aree depresse dell'intero territorio nazionale in particolare per il Mezzogiorno, che rimane l'area più depressa di tutto il Paese.

Avvenne di conseguenza che lo Stato non abbandonò la produzione italiana di autovetture al suo destino perché ciò avrebbe provocato il ridimensionamento degli organici e la soppressione degli stabilimenti Fiat nel Centro-sud, con un conseguente drastico aumento della disoccupazione.

Anche la portata di tali conseguenze, del resto, si differenzia tra le regioni del Nord e quelle del Sud: per i lavoratori di Fiat Mirafiori o dello stabilimento di Arese sarebbe stato certo più semplice trovare posti di lavoro alternativi e in tempi relativamente brevi al contrario dei lavoratori occupati negli stabilimenti di Termini Imerese in Sicilia, Melfi in Basilicata, Termoli in Molise o in quelli campani di Pomigliano d'Arco e Cassino.

La crisi della Fiat, iniziata dopo gli anni '70, prosegue e si sviluppa negli anni 2000.

Nel 2002 la crisi Fiat segna ufficialmente la discesa di una delle imprese più importanti del Paese e diviene il simbolo del declino del sistema economico italiano.

La situazione si rivelò talmente grave, soprattutto per quanto riguarda l'occupazione, da coinvolgere lo Stato.

Persino dall'Unione Europea e dalla Banca d'Italia vengono meno i freni di fronte alla possibilità di un intervento pubblico in soccorso delle fabbriche.

I piani di risanamento ipotizzati furono diversi: dalla riduzione dei costi interni, ai pensionamenti anticipati, alle richieste di interventi straordinari della Cassa integrazione salariale; ma ciò che serviva maggiormente era un piano di investimenti di ingenti dimensioni.

La realtà è che in Italia non troviamo la tendenza alla flessibilità²³ e alla liberalizzazione che troviamo nel contesto europeo: alle necessità di riduzione di personale non si accompagnano, purtroppo, altrettante possibilità per i lavoratori di essere nuovamente assunti presso un altro datore di lavoro.

Un tentativo di abbandonare pratiche di politica passiva del lavoro in favore di una politica attiva e ispirata all'efficienza economica e ad un maggior

²³Per flessibilità del lavoro s'intende quel processo che porta allo snellimento della disciplina vincolistica delle assunzioni e all'introduzione di tipologie contrattuali nuove nell'intento di rendere il mercato del lavoro più adatto alle mutevoli esigenze della produzione e di facilitare così l'incontro tra offerta e domanda di lavoro.

dinamismo nel mercato fu il Libro Bianco²⁴ presentato dal ministro Maroni nel 2001 e ritenuto da parte della dottrina fallimentare.²⁵

Fallimentare per il fatto che proponeva una totale applicazione delle politiche comunitarie sulla flessibilità ad un Paese come l'Italia che era (e probabilmente ancora è) in una situazione strutturale che non dà possibilità concrete di protezione dei disoccupati e mobilità dei lavoratori.

Un'altra linea di azione prevista nel Libro Bianco contestata riguardava la sostituzione della concertazione, intesa come metodo di coinvolgimento di imprese e lavoratori nelle decisioni in materia sociale ed economica, con un semplice dialogo sociale meramente consultivo.

Esistono diversi modelli in Europa di organizzazione del lavoro: vi sono imprese che si concentrano sulla posizione di ciascun lavoratore incoraggiandolo a rimanere sul posto di lavoro e che ne sfruttano la crescente professionalità: da ricordare il modello giapponese del "rapporto di lavoro a vita" dove ad una stabilità di posti organici si accompagna anche l'intenzione di sfruttare il lavoratore considerandolo una risorsa da valorizzare e adeguando, quindi, il lavoro all'età.

L'altro modello organizzativo, a cui si ispira la Fiat, invece si basa sulla precarietà per ridurre i costi e accrescere la mobilità.

Questo modello, però, ha degli aspetti negativi, soprattutto se viene applicato in Paesi con politiche di flexicurity²⁶ inefficaci.

²⁴ I problemi a cui intende dare risposte sono sempre gli stessi: come abbattere i costi del lavoro, siano essi diretti (salari) e/o indiretti (tasse e contributi) e come consentire al padronato di avere mano libera nel mercato del lavoro per consentirgli a seconda della congiuntura economica, e per il tempo strettamente necessario di poter disporre di tutta e solo la forza lavoro strettamente necessaria, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, il che vuol dire libertà di assunzione e di licenziamento.

²⁵ Faustini G., *Crisi Fiat e politiche del lavoro*, *Monitor economia*, n. 2, pp 135-143, 2002.

²⁶ La flessicurezza è una strategia politica che tenta, in modo consapevole e sincronico, di migliorare la flessibilità dei mercati del lavoro, delle organizzazioni lavorative e dei rapporti di lavoro da una parte, e di migliorare la sicurezza sociale e dell'occupazione, in particolare per i gruppi deboli dentro e fuori dal mercato del lavoro dall'altra parte". (Wilthagen, Tros 2004, p 169).

I problemi consistono nella perdita di professionalità e di attaccamento del lavoratore. Una soluzione potrebbe, come sempre del resto, stare nel compromesso tra questi due modelli, ovvero nel suddividere l'organico tra una componente fissa, della quale è possibile avvantaggiarsi per la professionalità e specializzazione acquisita nel tempo, e una componente mobile che punta sulla flessibilità dell'incarico dove i lavoratori sono assunti per brevi periodi e a bassa remunerazione (per esempio nei periodi dove è particolarmente necessario l'utilizzo di manodopera).

1.2 L'art. 39 della Costituzione e la sua parziale applicazione

Il sistema sindacale in Italia non si è sviluppato secondo le direttive indicate dall'art. 39 della Costituzione.

L'art. 39 e l'art. 40 della Costituzione sono da considerare come i baluardi del diritto sindacale italiano, tuttavia le due disposizioni hanno trovato nel nostro ordinamento solo parziale applicazione, rispettivamente in tema di contrattazione collettiva e di diritto di sciopero.

L'art. 39 ha trovato piena applicazione solo per quanto concerne il primo comma, nel quale si afferma che l'organizzazione sindacale è libera.

Sebbene l'art. 39 della Costituzione prevedesse per i sindacati, previo espletamento di una procedura di registrazione, la possibilità di stipulare, *"rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti"*, contratti

collettivi di lavoro, la funzione del Ccnl di dettare quei minimi economici e normativi validi per tutti i lavoratori di un certo settore non è mai stata introdotta nel sistema giuridico legislativo italiano.

La Costituzione vorrebbe dare una precisa configurazione alle organizzazioni sindacali: libere ma con personalità giuridica di diritto privato, con autonomia propria, diversa da quella degli iscritti.

La norma non fu mai integralmente attuata per diversi motivi legati principalmente alla resistenza delle stesse organizzazioni sindacali, le quali temono che una procedura di registrazione e il controllo statale che ne deriverebbe potrebbero compromettere eccessivamente la loro libertà di azione.

I motivi per cui tale articolo non è stato mai applicato, dunque, sono molteplici e molto discussi: in primis il timore da parte dei sindacati di subire un “controllo” da parte dello Stato come era avvenuto già in passato con l’esperienza fascista. dall’altra parte c’è il timore della presenza di un sindacato dei lavoratori, magari non gradito al potere pubblico, troppo forte che potesse stipulare contratti collettivi valevoli erga omnes.

Il sindacato unitario più potente nel 1948 era la Confederazione generale del lavoro (Cgil), che presentava però già al suo interno varie anime: cattolica, democratico-liberale, estremista.

La prima scissione del sindacato unitario si ebbe all’epoca dell’attentato a Togliatti nel 1948 con la Democrazia Cristiana al Governo, fu un atto visto come tentativo di sovversione dello Stato e per questo motivo la corrente cattolica si staccò e formò la CISL.

L’adesione al Patto Atlantico²⁷ creò ulteriori pressioni politiche e si verificò la seconda scissione, dell’ala democratico-liberale, che creò la UIL.

²⁷ Il Patto Atlantico è un trattato puramente difensivo, che precede la costituzione della NATO, stipulato tra le potenze dell’Atlantico settentrionale a cui poi aderiranno anche Paesi senza sbocchi.

L'alternarsi successivo delle diverse forze politiche al governo del Paese non portò mai all'attuazione di questo secondo comma dell'art. 39 in quanto i sindacati hanno preferito non avere personalità giuridica.

In conclusione, il sindacato italiano è qualcosa di diverso da quello che la Costituzione vorrebbe.

Ma ciò che risulta più problematico è il campo di applicazione dei contratti collettivi e, di conseguenza, le disposizioni del IV comma dell'art. 39.

Qui si afferma che i sindacati 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.

Tuttavia, questo principio non ha mai trovato piena applicazione in quanto trova il suo limite per il fatto che si sta pur sempre parlando di un contratto (seppur "sui generis") di diritto privato.

Per questo motivo, durante gli anni in cui l'Italia ha assistito al fenomeno degli accordi separati e del caso Fiat, il dubbio circa il campo di applicazione del contratto collettivo non è stato risolto e le norme collettive hanno trovato applicazione nei confronti dei soli iscritti alle associazioni sindacali dei lavoratori e datoriali stipulanti il contratto, in quanto uniche a manifestare la volontà di impegnarsi nell'accordo²⁸.

In questo senso si parla spesso di contratto collettivo "di diritto comune" ovvero di un contratto avente efficacia di atto negoziale nei confronti delle parti stipulanti.

Tuttavia in relazione a particolari condizioni la sua efficacia raggiunge anche soggetti che non li hanno esplicitamente sottoscritti grazie alla prassi

sull'Oceano Atlantico come l'Italia, la Grecia, la Turchia ed altri. Il Patto Atlantico viene firmato a Washington, negli Stati Uniti, il 4 aprile 1949.

²⁸ In tal senso storico può considerarsi il recente accordo del 31 maggio 2013 che, finalmente, affronta (seppur non in sede legislativa) la questione concernente la rappresentatività dei sindacati e la democrazia sindacale.

giudiziaria che estende alcune clausole di tali contratti, in caso di controversia, anche ai soggetti non obbligati, sulla base dell'art. 36 della Costituzione. L'art.36 della costituzione, infatti, prevede il diritto del lavoratore ad una "retribuzione proporzionata", individuando nei contratti in questione la base per determinare il minimo contrattuale dovuto.

Il dibattito sulla qualificazione del contratto collettivo come fonte del diritto (e quindi con efficacia erga omnes) o come contratto con efficacia inter partes, non è stato ancora mai risolto in sede legislativa ed è una delle principali cause delle contraddizioni protagoniste delle vicende attuali.

Il problema di estendere l'efficacia del contratto collettivo anche ai non iscritti ai sindacati firmatari dello stesso è un tema ricorrente, tuttavia è anche vero che durante gli anni '60 fu semplice dare efficacia generalizzata ai contratti collettivi perché i sindacati erano uniti tra loro, si contrapponevano al datore di lavoro nelle trattative come un fronte compatto e unito.

Il contenuto dell'accordo finiva, quindi, per essere efficace sia nei confronti degli iscritti a tutte le organizzazioni sindacali firmatarie sia nei confronti dei lavoratori non iscritti in virtù di una clausola di rinvio contenuta nei contratti individuali di lavoro.

A partire dal 2009, invece, tale unità si è notevolmente incrinata come risulta dalla mancata sottoscrizione da parte della Cgil dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali e del relativo accordo di attuazione del 15 aprile dello stesso anno.²⁹

L'obiettivo perseguito dall'articolo 39 di riconoscere efficacia generale ai contratti nazionali di categoria e di risolvere i conflitti tra sindacati attraverso la rappresentanza unitaria in proporzione degli iscritti (IV comma) è stato totalmente demolito dai fenomeni degli anni 2000.

²⁹ Vedi paragrafo 1.3 "Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009".

Di recente sono stati sempre più frequenti i casi in cui la Cgil non raggiungeva la firma di contratti collettivi, come in alcuni intese del settore pubblico o nel caso degli ultimi contratti firmati per il settore dei metalmeccanici e dell'accordo sulla riforma della contrattazione collettiva del 22 gennaio 2009 nel quale le parti si impegnavano, tra le altre cose, a sottoscrivere un accordo che introducesse regole sulla misurazione della rappresentanza sindacale.

Come si può annoverare il contratto collettivo nel sistema delle fonti, sia pure extra-ordinem se uno dei soggetti sindacali (tra l'altro quello numericamente più consistente) non firma il contratto? Osserviamo che il problema che ha posto così tanti quesiti negli ultimi anni sta nel fatto che da una parte il nostro contratto collettivo nazionale non ha efficacia erga omnes ma, come ogni altro contratto, ha forza di legge tra le parti; dall'altra non si può negare che il contratto collettivo, in base al principio di effettività dell'attività sindacale, ha un'efficacia che si estende di fatto anche ai non iscritti ad alcun sindacato e le sue clausole sono destinate a prevalere nei confronti di quelle regolamentazioni contenenti un trattamento peggiorativo verso i lavoratori.

Il fondamento costituzionale di tale principio è da ricercarsi, però, non nel IV comma dell'articolo 39 della Costituzione, bensì nel I.

1.2a: Gli accordi collettivi separati

Il primo decennio del 2000 può essere ricordato come il decennio della contrattazione collettiva separata³⁰.

La contrattazione separata è una tecnica le cui prime tracce si rinvencono solo a partire dagli anni '70.

Giovanni Tarello³¹ nel 1972 scriveva: *“la possibilità di contrattazione collettiva separata (...) diventò una pratica effettiva nel lungo processo di erosione della tendenza unitaria di alcune categorie industriali sino a che la svolta tecnologica degli anni '60 (in una situazione di oramai effettiva pluralità sindacale) riformulò i problemi politici dei sindacati e suggerì loro una politica di collaborazione reciproca, per lo meno in alcune materie”*.

Quello degli accordi separati può essere considerato come il fenomeno dei contratti collettivi firmati non da tutte le organizzazioni sindacali che hanno partecipato al tavolo delle trattative.

Per parti si intendono quelle che, secondo la prassi formatasi nel tempo, agiscono nel sistema di relazioni negoziali operanti nell'ambito dove l'accordo separato è destinato ad operare (ovvero la categoria contrattuale, il territorio, l'azienda).

Da distinguere rispetto agli accordi separati è il diverso fenomeno della concorrenza di accordi sindacali. In questo caso ci troviamo di fronte a contratti collettivi separati gli uni rispetto agli altri, i quali, in questo modo, danno luogo ad un pluralismo di fonti concorrenti di regolamentazione dei rapporti di lavoro, fonti che vengono applicate dalle imprese al personale dipendente in base alla sua adesione formale o sostanziale alle associazioni imprenditoriali stipulanti.

Diversamente, si qualifica come separato *“quel contratto collettivo, seppure unico nel settore, la cui stipulazione ha determinato una rottura tra le*

³⁰ Bavaro V.: *le relazioni sindacali dei metalmeccanici e la giurisprudenza del 2011: note di metodo*, *Questione Giust.*, 2011, fasc. 5, pp 67-84.

³¹ Tarello G., *teorie e ideologie del diritto sindacale*, Milano, 1972, pag. 55.

organizzazioni sindacali che, dopo aver partecipato alle trattative, si separano al momento di assumere la decisione se firmare o meno l'accordo"³².

Alla trattativa condotta congiuntamente si contrappone la firma disgiunta del contratto.

Il fenomeno degli accordi separati può essere a ragione paragonato ad un "termometro sociale" dello stato attuale delle relazioni sindacali ed intersindacali: fino a quando le relazioni tra i sindacati sono più o meno pacifiche si riescono a raggiungere accordi sottoscritti da tutte le associazioni partecipanti, se invece i rapporti intersindacali si incrinano, non si riesce a raggiungere un accordo che corrisponda a quella sintesi di interessi individuali condivisa da tutti i sindacati partecipanti alle trattative.

La conseguenza della prima ipotesi è che avendo raggiunto un accordo condiviso diminuiscono nettamente i problemi legati al campo di applicazione soggettiva dei contratti collettivi, mentre nell'opposto caso di accordi separati emerge il problema dell'effettività dell'accordo.

Se un contratto collettivo trova applicazione solo per gli iscritti ai sindacati stipulanti e non nei confronti degli iscritti alle organizzazioni dissenzienti si deve risolvere il problema di capire a quale disciplina assoggettare questi ultimi.

Inoltre, c'è il problema che la differenza di trattamento può comportare in termini di tutela del principio fondamentale di parità di trattamento tra i lavoratori.

Tra i maggiori esempi di accordi separati degli anni 2000 possiamo osservare, ad esempio, che nel rinnovo nel Ccnl del 2001 il sindacato dei lavoratori più rappresentativo dell'industria metalmeccanica non firmò l'accordo.

³² Maresca A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, Milano, 2012.

Anche nel 2003 venne firmato un secondo accordo separato per giungere, quindi, agli accordi separati del 2009 e del primo contratto nazionale di categoria nel settore metalmeccanico (15 ottobre 2009 con integrazione del 29 settembre 2010)³³. Tali accordi si sono sovrapposti al Ccnl del 20 gennaio 2008, questa volta sottoscritto unitariamente.

I contratti collettivi separati sono dunque quelli in cui il tradizionale assetto unitario viene messo in crisi da divergenze politico-sindacali.

1.3 Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009

Nell'ultimo decennio abbiamo assistito ad un dibattito sulla riforma del sistema di contrattazione collettiva e delle relazioni industriali. Dopo una lunga trattativa, il 22 gennaio 2009 le associazioni imprenditoriali da una parte e Cisl, Uil e Ugl dall'altra, hanno sottoscritto un accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali.

Quest'ultimo è stato poi completato da un altro accordo stipulato, tra le stesse parti, il 15 aprile dello stesso anno con funzione attuativa.

³³ Contratto collettivo nazionale di lavoro che prosegue sullo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e dell'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009. Ha come fine quello di realizzare, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali.

L'accordo quadro ha come scopo quello di sostituire regole già contenute e definite dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Per fare un confronto tra l'accordo del 2009 e il Protocollo del '93, possiamo affermare che nel Protocollo il cardine del sistema di relazioni industriali era rappresentato dalla coerenza tra concertazione e contrattazione, e tra le politiche contrattuali di diverso livello con lo scopo di perseguire obiettivi di equità nella distribuzione dei redditi, nello sviluppo economico e nell'occupazione.

Nel 2009, invece, non si può parlare di una vera e propria concertazione, in quanto la revisione della struttura contrattuale è stata realizzata con un accordo bilaterale.

In altre parole, rispetto al Protocollo del '93, nell'Accordo quadro il governo non è presente come terzo che mette a disposizione risorse normative e finanziarie.

In realtà di concertazione si può parlare, tuttavia, da un punto di vista sostanziale, sebbene essa non appaia formalmente; è infatti vero che la trattativa avviata da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil, poi proseguita con le sole Cisl e Uil, è stata conclusa con l'entrata in scena del governo.

Quindi la differenza più rilevante, rispetto al '93, e che potrebbe far dubitare dell'esistenza di una concertazione, è la firma disgiunta di una delle tre associazioni sindacali rappresentative dei lavoratori: la Cgil.

Da un punto di vista normativo, l'accordo rimane perfettamente valido ed efficace.

Il testo dell'accordo quadro stabilisce che il Governo e le parti sociali hanno come obiettivo lo sviluppo economico e la crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni.³⁴

³⁴ Accordo quadro 22 gennaio 2009, Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Venendo al merito, il primo punto dell'accordo in questione stabilisce che *“l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese”*.

Troviamo, quindi, la conferma di un assetto contrattuale fondato su due livelli, già delineato in passato dal Protocollo Ciampi del 1993³⁵: un contratto nazionale di lavoro di categoria al primo livello e un secondo livello di contrattazione aziendale o, dove previsto, territoriale.

Una delle cause, che determinarono lo strappo della Cgil, concerne la dinamica delle retribuzioni, fissate dai contratti collettivi di categoria.

Il punto di riferimento dal 2009 non è più il tasso di inflazione programmata ma l'IPCA³⁶.

Si individua, dunque, un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo, al posto del tasso di inflazione, un nuovo indice previsionale per il triennio.

Alle parti è sembrato preferibile tale indice, in quanto depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici di importazione.

³⁵ Prima del 1993 il sistema contrattuale italiano era caratterizzato da un basso grado di cooperazione e coordinamento per quanto concerneva le regole che determinavano i salari. La svolta per le relazioni industriali italiane arrivò con la stipula dell'accordo concertato del 23 luglio 1993 che gettava le basi per una nuova era di contrattazione. Con esso le parti sociali vollero dare una chiara svolta individuando la strada che avrebbe dovuto essere seguita in fase di contrattazione nazionale ed aziendale. La nuova struttura del sistema contrattuale italiano, dopo il 1993, può essere definita di “decentramento centralizzato”.

Si possono individuare tre principi cardine posti nel documento: l'associazione delle parti sociali alla determinazione della politica dei redditi, il coordinamento della struttura contrattuale e la certezza delle competenze ad ogni livello ed infine la precisa individuazione dei soggetti titolari dei poteri di rappresentanza e di contrattazione.

Uno dei punti più importanti per il futuro della nostra contrattazione collettiva riguarda la conferma dei due livelli di negoziazione l'uno nazionale di categoria e l'altro, alternativamente, aziendale o territoriale. La scelta fra le due sedi negoziali decentrate veniva demandata alla prassi in atto nei diversi settori e nelle diverse categorie.

³⁶ IPCA: Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione Europea. L'IPCA è stato sviluppato per assicurare una misura dell'inflazione comparabile a livello europeo. Infatti viene assunto come indicatore per verificare la convergenza delle economie dei paesi membri dell'Unione Europea ai fini dell'accesso e della permanenza nell'Unione monetaria.

Il vero punto focale che ha causato un tale dissenso tra le parti sociali (da portare addirittura alla sottoscrizione sistematica di accordi separati) è da individuare nel punto 9 dell'accordo, circa lo spostamento del baricentro della contrattazione nazionale verso la contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale.

*“Per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese parimenti a vigenza triennale le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti”.*³⁷

È dunque prevista la possibilità di derogare in peius il contratto nazionale da parte di quello aziendale, per far fronte a situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale (c.d. clausole di uscita o di opting out)³⁸. L'espressa previsione di tale derogabilità costituisce la nascita di un modello contrattuale parzialmente nuovo.

³⁷ Punto 9 dell'Accordo del 22 gennaio 2009.

³⁸ Opting out: Clausola derogatoria nata ed utilizzata in ambito europeo in base alla quale alcuni Stati membri della Comunità si sono astenuti dal partecipare a determinate politiche. Il problema cominciò a sorgere quando, nel corso delle negoziazioni per il Trattato di Maastricht, emersero le divergenze fra il Regno Unito e gli altri Stati membri sul terreno della politica sociale europea. Infatti mentre la maggior parte degli Stati premeva per ampliare la dimensione sociale della Comunità, il Regno Unito si oppose fermamente a qualsiasi intervento comunitario in questo campo. Per scongiurare il pericolo di una paralisi totale delle negoziazioni, gli Stati membri decisero di introdurre una clausola di esenzione (opting-out) che consentisse al Regno Unito di essere dispensato dal rispettare il Protocollo sulla politica sociale, sottoscritto dagli undici Stati.

Per quanto riguarda l'accordo attuativo dell'aprile 2009, il punto 2.3 stabilisce che *“il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale”*³⁹

Da ciò si può desumere l'intenzione di riordinare, come anche il Protocollo Ciampi, i livelli di contrattazione collettiva, demandando al contratto nazionale di categoria la regolamentazione del sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale. È per questo che autori, come Mariella Magnani, parlano di un *“decentramento organizzato dal centro”*⁴⁰.

Il Ccnl ha il compito e il potere di definire modalità e ambiti della contrattazione di secondo livello.

Bisogna ricordare, inoltre, che le parti sono state spinte ad avviare politiche di decentramento per uniformarsi alla sempre più forte tendenza dei Paesi dell'Unione Europea ad avviare processi di decentramento contrattuale.⁴¹

³⁹ Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, attuativo dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009.

⁴⁰ Magnani M., *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, *Arg.Dir.Lav.*, fasc.6, pp.1278-1291.

⁴¹ Vedi Pierpaolo Arzilla in *“conquiste del lavoro”* gennaio 2013: *“La crisi ha accelerato la tendenza al decentramento della contrattazione collettiva in Europa? Sì, ma non ovunque, e non solo a causa della crisi. A guidare un gruppo tutt'altro che nutrito c'è ancora una volta la Germania, che ha cominciato a derogare nei primi anni Novanta. Lo dice uno studio di Eurofound sulle clausole di deroga (le cosiddette “clausole di apertura”) sui salari nei contratti collettivi settoriali.”* Il decentramento organizzato (Traxler, 1995), corrisponde ad un aumento della contrattazione a livello aziendale nel quadro di norme e standard definiti da accordi (inter)settoriali. Il decentramento spesso ha interessato questioni concernenti l'orario di lavoro, ma ormai riguarda anche la contrattazione salariale, soprattutto per quanto concerne elementi salariali non fondamentali (Keune, 2006, 2008). C'è chi sostiene che l'attuale crisi economica costituisca un ulteriore argomento a favore dell'accelerazione del decentramento della contrattazione collettiva. Altri affermano invece che proprio l'instabilità dovuta alla crisi rafforzerebbe l'importanza della contrattazione settoriale, poiché questa consente una maggiore stabilità.

Una forma specifica di decentramento è l'apertura di nuove possibilità per le aziende, in virtù di vari tipi di clausole di deroga. Il fondamento logico di tali deroghe risiede nel fatto che si tratta di strumenti che consentono alle aziende di superare difficoltà economiche temporanee senza dover ricorrere a licenziamenti di massa.

L'inserimento di clausole di deroga in accordi di livello superiore e il loro utilizzo pratico a livello aziendale (o talvolta territoriale) sono questioni molto dibattute in alcuni dei sette paesi presi in esame in questa relazione. Tuttavia, occorre rilevare che queste clausole effettivamente hanno una forte influenza solo in Germania, dove compaiono nella maggior parte dei contratti settoriali e sono ampiamente utilizzate a livello aziendale. In Austria, Belgio e Italia non svolgono alcun ruolo significativo, mentre in Francia sono stati adottati importanti cambiamenti legislativi per consentire accordi aziendali al di sotto degli standard dei contratti settoriali, ma nella pratica queste possibilità non sono quasi mai utilizzate. Allo stesso modo, in Spagna la maggioranza dei dipendenti rientra in un

Pare tuttavia che, nonostante le spinte al decentramento, in alcuni Paesi europei non risulti affatto semplice affrontare il cambiamento e ciò è dimostrato dal fatto che sindacati e datori di lavoro sono più interessati a mantenere la stabilità dei rispettivi sistemi di contrattazione collettiva invece di optare per un radicale decentramento della contrattazione salariale, continuando, in questo modo, a preferire le prassi tradizionali, che in generale li soddisfano.

In particolare i sindacati temono la frammentazione del sistema di relazioni industriali, l'aumento delle disparità e delle disuguaglianze nelle condizioni di lavoro, la diminuzione della solidarietà e la concorrenza al ribasso nei salari.

Tuttavia, anche se appare contraddittorio rispetto all'atteggiamento delineato in precedenza, nel terzo punto dell'accordo di aprile le parti hanno ritenuto che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello potesse consentire di rilanciare la crescita della produttività e, di conseguenza, delle retribuzioni reali.

Da una parte, dunque, si afferma l'esigenza di incrementare e formalizzare tutte le misure volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia; dall'altra parte, però, si ribadisce il concetto per cui la contrattazione di secondo livello rimane applicabile per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

Tale concetto verrà poi ribadito dal più recente accordo interconfederale del 2011⁴².

contratto collettivo che comprende clausole di apertura relative ai salari, che però vengono applicate raramente nella pratica. (Eurofond)

⁴² Clausola terza dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011: "la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla Legge". A questa clausola si aggiunge, poi, la settima la quale afferma che: "i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad

A differenza del Protocollo del '93, in questo caso vengono incentivati i procedimenti di contrattazione aziendale nelle imprese di minori dimensioni.

È importante, infatti, l'attenzione che viene data anche alle piccole imprese, se teniamo conto del fatto che in Italia la stragrande maggioranza delle aziende sono di dimensioni medio-piccole.

Per quanto concerne la regolazione della rappresentanza sindacale, possiamo trovare una differenza addirittura tra l'accordo di gennaio e quello di aprile del 2009.

Infatti, mentre nel primo si prevede l'adozione di *“nuove regole di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva, valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo”*, tra queste *“la certificazione all'Inps dei dati di iscrizione sindacale”*, in quello di aprile si fa riferimento ad uno specifico accordo interconfederale solo per aggiornare le regole che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Nulla, però, circa la regolazione del conflitto, al contrario che nel precedente accordo, dove, per il livello aziendale dei servizi pubblici locali, si giungeva addirittura a prefigurare una selezione dei soggetti legittimati a proclamare lo sciopero.

La funzione dell'accordo è quella di garantire la tutela del potere di acquisto delle retribuzioni dall'inflazione, mentre viene affidata alla contrattazione collettiva di secondo livello il compito di distribuire gli aumenti retributivi

assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo”.

legati realmente alla produttività quando gli accordi aziendali saranno effettivamente capaci di determinare tali aumenti.

La spinta al decentramento è ritenuta necessaria per l'avvicinamento delle dinamiche retributive alle reali condizioni del sistema produttivo, ma questa spinta è stata frenata sia a causa dalla debole diffusione della contrattazione aziendale, la quale copre circa il 30% delle aziende, sia dall'assenza di crescita economica dovuta alla recente crisi.

Da aggiungere è anche il fatto che sia l'accordo quadro che l'accordo interconfederale del 2009 sono accordi separati e, quindi, fragili dal punto di vista giuridico in quanto hanno mera efficacia obbligatoria per i soli iscritti ai sindacati stipulanti.

Per questo parte della dottrina⁴³ ha ipotizzato che l'intesa separata sulle regole di governo della contrattazione collettiva e dei rapporti sindacali possa innescare un conflitto che comporterebbe solo un indebolimento di tutti i sindacati, della contrattazione collettiva stessa e, più in generale, delle relazioni industriali.

1.3a: Punto di vista della Cgil

Ai fini dell'indagine sulla crisi dei rapporti sindacali venutasi a creare a partire dal 2009, è utile prendere in considerazione il punto di vista del sindacato non stipulante gli accordi separati di quegli anni e che, di fatto, ha dato origine alla

⁴³ Bellardi L., *concertazione e contrattazione dal protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2009, fasc. 3, pag. 481.

“rivoluzione”. La Cgil ha ritenuto di essere stata indebitamente e appositamente esclusa dalla realizzazione di tali intese.

Nel commento all’accordo quadro la confederazione sindacale scrive che:

“La costruzione di questa intesa separata contiene un’esplicita volontà di esclusione della Cgil.

E’ un atto che giudichiamo di irresponsabilità innanzitutto del Governo, che ha lavorato per costruire un’intesa che:

- *dividesse il sindacato;*
- *aprisse la strada ad ulteriori passi legislativi di scardinamento del sistema delle relazioni e di diritti sindacali.*

Infatti:

- *non si è potuto svolgere un negoziato sul testo elaborato da Confindustria in nome e per conto della pluralità di associazioni imprenditoriali;*
- *la parte dedicata al pubblico impiego è fintamente analoga a quella privata;*
- *si è scelto di precipitare un accordo separato anche per nascondere sul piano mediatico l’assoluta mancanza di interventi sulla crisi.”*⁴⁴

La Cgil è convinta che sia sbagliato l’obiettivo di fondo, ovvero quello dell’aumento del ruolo della contrattazione aziendale con corrispondente riduzione di quello del livello centrale. Così stando le cose, qualsiasi accordo venga raggiunto con tale metodo di negoziato, esso sembra destinato a essere considerato, da quella corrente sindacale, come una sconfitta.

Un tentativo effettuato in passato dalla Cgil è stato quello di ammettere che occorre aumentare il ruolo della contrattazione aziendale, senza però ridurre il ruolo del contratto collettivo nazionale, che anzi va difeso.

⁴⁴ Cgil: Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Accordo Quadro separato del 22 gennaio 2009 Illustrazione e commento.

Come si fa a dare più spazio alla contrattazione aziendale se non a spese di quella nazionale?

Ad avviso della Cgil, l'impianto dell'accordo quadro separato cancella il modello contrattuale universale. L'impianto proposto da Confindustria e dalle iniziative del Governo, secondo quanto manifestato dalla Cgil, indicano il concreto rischio di un moltiplicarsi di modelli contrattuali che andrebbero a destrutturare il modello universale degli assetti contrattuali, generando l'effetto della rincorsa al dumping contrattuale⁴⁵ e indebolendo ulteriormente le categorie più frammentate.

Infatti, nell'accordo sono indicati dei principi da cui discenderanno poi accordi interconfederali specifici (per settore, per associazione d'impresa, ecc.) che definiranno le regole applicative.

Il timore più grande è quello per cui, oltre alla moltiplicazione burocratica di adempimenti, in questo modo, si affondano le intese separate già effettuate.

Queste modalità, ad avviso della Cgil, limitano l'autonomia contrattuale delle categorie e la funzione dei contratti, dal momento che il Ccnl si riduce ad essere solo un luogo di applicazione delle decisioni assunte nelle intese interconfederali o nei comitati interconfederali.

La confederazione ritiene inaccettabili le procedure che limitino di fatto l'autonomia contrattuale delle categorie e mettano in discussione le prerogative delle rappresentanze in azienda, e sottolinea che senza un modello universale unico prenderebbe piede il federalismo contrattuale (ritorno alle gabbie salariali)⁴⁶ e l'abbandono dei diritti contrattuali nazionali.

⁴⁵ Il dumping contrattuale, come il dumping sociale può essere definito come quel fenomeno concorrenziale che si basa sul divario in termini di costi e condizioni di lavoro in generale tra diversi livelli di contrattazione collettiva.

⁴⁶ Le gabbie salariali furono un fenomeno nato con un accordo firmato il 6 dicembre del 1945 tra industriali e organizzazioni dei lavoratori, per la parametrizzazione dei salari sulla base del costo della vita nei diversi luoghi. Entrate in vigore nel 1946, inizialmente furono previste solo al nord e solo in un secondo momento estese a tutto il paese. Inizialmente la divisione era in quattro zone, ciascuna con un diverso calcolo dei salari. Sono state soppresse nel '69 a seguito di forti mobilitazioni operaie.

Per questi motivi assistiamo, oggi, alla costante contrapposizione della Cgil al raggiungimento di accordi concertati con le altre parti sociali, le quali, invece, tentano di modificare le politiche sociali e laburistiche in senso innovativo e decentralizzante.

1.4 Settore metalmeccanico

Il contratto collettivo, si vuole ribadire, è sintesi e non somma di interessi individuali. Così come a livello aziendale e territoriale i sindacati tentano di raggiungere tale sintesi, così anche a livello nazionale il contratto collettivo deve tenere in considerazione il più alto numero possibile di interessi dei lavoratori di quel settore. In termini pratici, dunque, la Cgil durante le trattative per la sottoscrizione di un contratto collettivo dovrà tener conto delle posizioni tenute dalle sue federazioni di categoria più rappresentative.

Il metalmeccanico è da sempre considerato uno dei settori più importanti del sistema industriale, e al suo interno la Fiom ha da sempre storicamente raccolto il maggior numero di adesioni.

È per questo motivo che, nel momento in cui la Fiom assume una posizione favorevole o contraria circa un determinato argomento, la Cgil ne dovrà tener conto per la sottoscrizione di contratti collettivi a livello nazionale (soprattutto dal momento in cui il settore metalmeccanico è quello più colpito dalle disposizioni contenute nell'accordo oggetto delle trattative).

Prestando attenzione alla categoria in esame, in questo settore è addirittura esploso un vero e proprio conflitto intersindacale tra la Fiom, che privilegia la

tenuta e la sostanziale inderogabilità del contratto nazionale, e le altre federazioni di categoria come la Fim e la Uilm che accettano lo spostamento del baricentro della contrattazione collettiva dal livello nazionale a quello territoriale o aziendale, seppur sempre sotto l'egida del contratto nazionale.

Questa situazione di inconciliabilità ha portato, il 15 ottobre del 2009, Federmeccanica e Fim e Uilm a raggiungere un'intesa per il rinnovo del contratto dei lavoratori metalmeccanici.

Si è giunti ad un accordo solo con Cisl e Uil con l'esclusione del sindacato più rappresentativo: la Fiom Cgil.

Nel 2010 si raggiungeva, infatti, un'intesa modificativa del Ccnl, sottoscritta da tutte le organizzazioni sindacali ad eccezione della Cgil, che stabiliva: *“al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale”*, potevano essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal Ccnl e dagli accordi dallo stesso richiamati.⁴⁷

Tali intese, si stabilisce nell'accordo, sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, che le sottoscrivono.

Le intese modificative dovranno contenere una serie di indicazioni:

- gli obiettivi che si intendono conseguire,
- la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea),
- i riferimenti puntuali agli articoli dei Ccnl oggetto di modifica,
- le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti.

⁴⁷ Metalmeccanici - Industria: Accordo deroga CCNL 29 settembre 2010

Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge. Qualora queste siano promosse da aziende plurilocalizzate, le associazioni industriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti individueranno apposite modalità di coordinamento laddove ne ricorra la necessità.

Prestando attenzione agli avvenimenti che hanno interessato la categoria dei metalmeccanici, fino al 2011-2012 troviamo presenti due contratti collettivi applicati alla categoria in questione: il primo è l'accordo nazionale del 2008, efficace nei confronti degli iscritti alla Fiom fino al 2011 e il secondo siglato dalla Fim e dalla Uilm nel 2009 efficace soltanto nei confronti degli iscritti a queste ultime.

La problematica è sorta dopo che, a seguito della sottoscrizione del Ccnl del 20 gennaio 2008, da parte della Fiom, Fim e Uilm unitariamente, nel giugno 2009 Fim e Uilm comunicavano a Federmeccanica la disdetta del Ccnl di categoria siglato nel 2008.

Così, il 15 ottobre 2009 Federmeccanica giunge ad una ipotesi di accordo solo con la Fim e la Uilm, dal momento che la Fiom non solo non ha mai espresso la propria adesione, ma ha avviato la propria battaglia per considerare come unico contratto vincolante ed esistente, quello del 2008.

Le aziende Federmeccanica, nel frattempo avevano applicato a tutti i dipendenti, gli istituti e gli aumenti retributivi previsti dal rinnovo contrattuale del 2009.

In virtù di tali fatti, la Fiom fa ricorso al giudice del lavoro per la repressione, ai sensi dell'art. 28 Legge 300/1970, dell'asserita condotta antisindacale delle aziende aderenti a Federmeccanica, incentrata sulla mancata applicazione del Ccnl 2008 ai propri iscritti.

Diversi sono stati gli orientamenti manifestatisi a seguito delle pronunce giurisdizionali.

In ben tre cause (Trib. Torino , decreti del 18 aprile 2011 e 26 aprile 2011 e Tribunale di Modena, decreto 22 aprile 2011) i giudici si sono espressi riconoscendo la condotta antisindacale delle aziende convenute accusandole di aver “negato” ai propri dipendenti, l’applicazione del Ccnl del 2008, la cui scadenza, almeno per la parte normativa, era prevista per la data del 31 dicembre 2011.

Secondo la Fiom, questo comportamento avrebbe comportato un grave danno alla sua immagine quale soggetto contrattuale e rappresentativo sia all’interno delle aziende che sul territorio locale.

La richiesta della Fiom di conseguenza fu quella della rimozione degli effetti delle asserite condotte antisindacali, applicando a tutto il personale delle aziende convenute il Ccnl del 2008, quale unico ed esclusivo contratto valido ed efficace fino alla naturale scadenza prevista per il 31 dicembre del 2011.

I giudici aditi si sono pronunciati orientandosi sulla tesi della compresenza sul piano giuridico, dei due Accordi in questione.

Per il fatto che la Fiom non ha prestato il proprio consenso alla sottoscrizione dell’accordo del 2009, l’accordo del 2008, secondo i giudici, spiegherebbe i propri effetti fino alla sua naturale scadenza del 31 dicembre 2011, nei confronti delle parti stipulanti, nonché ai relativi iscritti, ovvero a tutti coloro che, seppur non iscritti a nessun sindacato, abbiano manifestato la propria volontà di aderirvi.

Il punto focale su cui si sono sedimentate le discussioni in proposito è stata, appunto, l’affermazione della compresenza dei due contratti.

Per quanto riguarda la questione della valutazione del comportamento delle aziende come censurabile o meno, i giudici hanno stabilito che le aziende hanno posto in essere azioni in netta contrapposizione con il sindacato

ricorrente, anche attraverso condotte idonee a ledere la funzione, l'immagine e la credibilità della Fiom; precisamente i giudici hanno sostenuto che le aziende avrebbero volutamente "sottaciuto" ai propri dipendenti la perdurante efficacia del Ccnl del 2008, affiggendo sulla bacheca aziendale solo un comunicato con il quale si evidenziava la facoltà, per i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, di versare la c.d. quota associativa straordinaria in favore delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo del 2009, senza chiarire allo stesso tempo che all'ultimo accordo era da aggiungersi quello del 2008.

Dall'altra parte l'azienda ha ritenuto incongruente la pretesa del sindacato ricorrente di vedersi erogare i benefici contrattuali dell'Accordo del 2009.

Il sindacato ricorrente, per un verso, adiva il giudice per far riaffermare, quale unico e vincolante, il solo Ccnl unitario, per l'altro verso, pretendeva di beneficiare degli aumenti contrattuali conseguenti al rinnovo dell'accordo separato.

Il giudice torinese non ha affrontato quest'ultima questione, affermando che presenta connotazioni più sindacali che giuridiche e che andrà risolta semplicemente in sede di confronto tra le parti sociali.

Il giudice si è invece espresso in relazione alla qualificazione come antisindacale della scelta delle aziende di non aver informato il proprio personale del motivo della compresenza di due Accordi collettivi, la cui vigenza non è mai stata messa in dubbio.

Secondo un orientamento alternativo⁴⁸, il giudizio appena esposto potrebbe apparire controverso e discriminatorio nei confronti dei lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi del 2009. Ciò appare evidente nella parte in cui si stabilisce che i lavoratori iscritti a Fim e Uilm, per avere diritto agli aumenti retributivi devono accettare le condizioni peggiorative

⁴⁸ Martone M. , *La riforma delle relazioni industriali alla prova della competizione sindacale*, Riv. It. Dir. Lav., fasc 3, 2001.

previste dal contratto separato del 2009, mentre i lavoratori iscritti alla Fiom possono godere di tali aumenti senza però rinunciare al miglior trattamento contenuto nel contratto collettivo del 2008 solo perché la loro organizzazione sindacale di appartenenza non ha firmato il secondo accordo.

Probabilmente, anche per questi motivi, un altro giudice del Tribunale di Torino si è espresso secondo un diverso orientamento. Questi, ad esito del giudizio tra la Fiom e la Prime Industrie S.p.A. ha mostrato una maggiore sensibilità per la legittimazione del Ccnl del 2009. Anche questo giudice ha seguito l'orientamento che prevede la pacifica coesistenza di entrambi i contratti ma non ha dichiarato antisindacale il comportamento della società che non ha applicato in via esclusiva il Ccnl del 2008 agli iscritti Fiom.

Ma la domanda è: come si inseriscono gli accordi di Pomigliano (e Mirafiori) e il successivo contratto specifico di primo livello di Pomigliano nell'attuale struttura della contrattazione collettiva?

Possiamo affermare che la vicenda Fiat, di cui tratteremo approfonditamente nel prossimo capitolo, segna la *crisi sostanziale* dell'attuale sistema di contrattazione collettiva, nel senso che rende inoperante il protocollo del '93; mentre la sua *crisi formale* era stata dichiarata con l'accordo quadro del gennaio 2009 cui seguiva l'accordo attuativo dell'aprile dello stesso anno: accordi che, come abbiamo visto, sono caratterizzati dal fatto di essere formalmente non unitari ma separati.

Il contratto di primo livello è identificato col contratto nazionale di categoria, il quale si occupa di uniformare condizioni economiche e normative nel modo più ampio possibile.

Il contratto di primo livello ha, quindi, una funzione solidaristica, intesa come consapevolezza per i lavoratori di essere inseriti in una determinata classe sociale e con la possibilità, assieme agli altri membri appartenenti alla classe,

di condividere interessi, talvolta, conflittuali con quelli delle altre classi costituenti la società.

La vocazione solidaristica del contratto collettivo di primo livello la riscontriamo anche nell'accordo quadro Governo-parti sociali sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, dove viene ribadita la funzione del Ccnl di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi.

Mentre il contratto collettivo generale necessita che almeno una delle due parti contrattuali sia collettiva, il contratto di primo livello, proprio per le funzioni che assolve, richiede che entrambe le parti siano collettive.

Sia sul versante dei lavoratori che su quello datoriale troviamo associazioni sindacali di categoria e non (ad esempio, il solo datore di lavoro).

Con riferimento alla formula adottata dalle parti: “*contratto specifico di 1° livello*” per lo stabilimento di Pomigliano”, possiamo notare come essa non sia del tutto corretta, infatti si tratta piuttosto di un contratto monolivello aziendale, di stabilimento.

Questa nuovo termine sta ad indicare, nel caso di specie, un contratto che nasce da Confindustria e che si applica a tutte le aziende (Fiat) presenti sul piano nazionale e non solo, quindi, allo stabilimento come un normale contratto collettivo aziendale (detto, appunto, di secondo livello).

Secondo i principi generali non basta dare ad un contratto un certo nomen juris (in questo caso quello di contratto di 1° livello) per qualificarlo in tal senso, ma bisogna anche che il comportamento delle parti non sia in contrasto con tale qualificazione.

Secondo parte della dottrina⁴⁹ questa formula, oltre ad essere imprecisa, vuole probabilmente indicare che il contratto applicabile allo stabilimento, in

⁴⁹ Vedi per tutti Santoro Passarelli G., l'impatto del conflitto intersindacale sui livelli contrattuali nella categoria dei metalmeccanici. Note minime su questioni ancora molto controverse, A.D.L. 2, 2011.

conseguenza della mancata adesione alla New.co.⁵⁰ di Pomigliano al sistema Confindindustriale, è l'unico applicabile e non deve e non può trovare applicazione il contratto collettivo nazionale.

Per concludere, l'accordo di Mirafiori e il contratto collettivo specifico di 1° livello di Pomigliano si sottraggono alla disciplina del contratto nazionale metalmeccanico che Fim e Uilm avevano siglato nel 2009 rendendo inutile la previsione dell'art. 4 bis introdotto il 29 settembre 2010 in accordo con Federmeccanica per giustificare ex post il precedente accordo di Pomigliano per certi aspetti peggiorativo del contratto nazionale del 2009.

La Fiat ha scelto la via hard⁵¹ per staccarsi dal sistema contrattuale articolato su due livelli, infatti, facendo in modo che la New.co. non aderisse all'associazione industriale territoriale di riferimento, si ottiene come risultato il fatto che questa non risponda più a Federmeccanica e, quindi, a Confindustria.

⁵⁰ New.co. è un nome generico e transitorio che viene assegnato a una nuova azienda (New.co. sta per New company) che sorgerà da una ristrutturazione o da un progetto di creazione di una nuova azienda.

⁵¹ Carinci F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*
WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 133/2011

Capitolo II

Caso Pomigliano e Mirafiori

2.1 Contesto economico-sociale italiano e mondiale

«Non è un semplice caso che il processo celebrativo del quarantennio dello Statuto sia stato funestato dall' "incidente in itinere" avvenuto a Pomigliano, in quello stabilimento di alto valore simbolico ed occupazionale, non per niente dedicato al grande filosofo napoletano dei corsi e ricorsi, Gianbattista Vico. Funestato, tanto da cambiar di tono e contenuto, trasformandosi non di rado da dibattito scientifico a comizio ideologico, fra rigurgito nostalgico e necrologio commemorativo. Benedetto Paese, in cui la storia viene continuamente inghiottita dalla cronaca, trasformata in due documentari in bianco e in nero, dove, quel che in uno è in bianco, diviene nell'altro in nero e viceversa»⁵².

In questo modo Franco Carinci⁵³ ripercorre i quarant'anni di storia dello Statuto del 1970, legge fondamentale, nata con l'intento originario di attivare un "circolo virtuoso", ma che col tempo ha rivelato di attivarne uno "vizioso". Lo Statuto era nato per introdurre strumenti che permettessero ai sindacati e alla contrattazione collettiva di agire libera e scevra dai vincoli dettati da

⁵² Carinci F., *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, Arg. Dir. Lav., 2010, fasc. 3, pag. 581.

⁵³ Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università di Bologna, Vice-Presidente Associazione internazionale di diritto del lavoro (I.S.L.S.S.L.).

norme di legge troppo dettagliate; tuttavia la *delega in bianco* all'autonomia collettiva⁵⁴ si basava sulla premessa e la convinzione che le tre grandi Confederazioni nazionali fossero in grado di gestire unitariamente in *fruttuosa concordia* l'assenza di una qualsiasi legislazione sindacale.

Il protagonista assoluto del periodo in esame è l'Accordo di Pomigliano, il quale ha fatto emergere un problema assolutamente prioritario e da tempo discusso: quello della mobilità degli investimenti e degli stabilimenti nell'ambito di una serie di Paesi ormai soggetti alla globalizzazione e ad un mercato comune, dove tale mobilità non solo è permessa, ma è anche considerata fisiologica.

Un ragionamento economico e politico potrebbe essere riassunto, con riferimento ai movimenti Fiat del 2009/2010, in un interrogativo: la "nuova Panda" può essere prodotta in Polonia (dove è stata già costruita la "vecchia") oppure in Italia? Se il ragionamento si basasse su un puro calcolo dei costi per ogni singola auto, una società internazionale come la Fiat Group Automobiles S.p.A., portata ad operare a misura Mondo, sceglierebbe la Polonia; se invece si facesse un ragionamento basandosi sulle ricadute nel mercato interno, una società che è pur sempre a connotazione nazionale, opterebbe per l'Italia.

Il problema è che dinanzi a questa scelta c'era in gioco un'elevata somma di denaro da investire nel progetto, sicché, scartata la Polonia, per l'Italia è apparsa possibile l'attuazione del progetto in questione solo a condizione di elevare la produttività del lavoro dello stabilimento napoletano, aumentando turni, ritmi e rendimenti e poi intervenendo sull'assenteismo dal lavoro.

I protagonisti degli eventi simbolo del cambiamento nelle relazioni sindacali ed industriali sono: da una parte la Fiat, il simbolo stesso della grande

⁵⁴ Come, ad esempio, troviamo nell'art.19 dello Statuto, il quale di fatto non tocca l'organizzazione sindacale, ma privilegia la dimensione associativa plurima (sezioni sindacali) e legittima il contratto collettivo nazionale come strumento sussidiario nell'acquisto del diritto di cittadinanza nei luoghi di lavoro.

industria italiana, e dall'altra la Fiom, il rappresentante storico della forza lavoro in fabbrica. L'una e l'altra dotate di una lunga storia e di indubbia influenza all'interno dei rispettivi settori di riferimento, nonché di collaudata rilevanza politica.

La Fiat ha tentato di prendere una direzione ispirata al modello americano.

Nonostante il fatto che il "lato oscuro" della globalizzazione sia tendente alla riduzione di posti di lavoro e a trattamenti economici e normativi diretti ad esternalizzare e delocalizzare per preservare il potenziale competitivo, la vicenda di Pomigliano sembrerebbe voler credere nella possibilità di una ripresa economica italiana.

L'amministratore delegato Fiat Sergio Marchionne, durante il 2010 si è spesso pronunciato sulla volontà di effettuare ingenti investimenti nel Paese.

Per capire la posizione dell'impresa, è interessante andare ad esaminare direttamente le parole del suo principale rappresentante.

Sergio Marchionne il 31 luglio 2010 scrive un articolo sul Sole 24 ore durante il periodo in cui le parti sociali dovevano prendere una decisione importante: modernizzare la rete produttiva nazionale affinché fosse in grado di competere con gli altri Paesi europei e mondiali, oppure accettare l'inefficienza e l'incapacità di produrre utili e di salvare posti di lavoro.

L'articolo viene intitolato esemplificativamente: *"un sì o un no sull'auto italiana"*: Dove "sì", secondo l'amministratore delegato, vuol dire modernizzare la rete produttiva italiana per darle la possibilità di competere e "no" significa lasciare le cose come stanno, accettando che il sistema industriale continui ad essere inefficiente e inadeguato a produrre utili e, quindi, a conservare o, addirittura, ad aumentare posti di lavoro.

Il problema, secondo Marchionne, è che la *"fila per venire in Italia ad aprire un nuovo insediamento è drammaticamente vuota"*.

Il gruppo automobilistico italiano richiede che, essendo Fiat l'unica azienda disposta ad investire ingenti cifre nel Paese, gli sia dovuta, in cambio, più affidabilità e collaborazione in fabbrica.

Marchionne affermava che la scelta di portare la nuova Panda a Pomigliano non fosse una scelta basata su principi economici e razionali, *“non era e non è la soluzione ottimale da un punto di vista puramente industriale o finanziario”*.

Sarebbe stato più semplice, ad avviso del gruppo dirigente, lasciare la Panda in Polonia; la scelta di trasferirne la produzione in Italia, secondo la posizione ufficiale, è stata dettata da ciò che da sempre la Fiat rappresenta per l'Italia e dal rapporto privilegiato che ha col nostro Paese.

Forse, proprio per la situazione critica del Gruppo Fiat, l'amministratore delegato Sergio Marchionne ha stretto un'alleanza importantissima per il Gruppo automobilistico: quella con la Chrysler e, per estensione, con l'America.

Anche la Chrysler ha affrontato una grave crisi⁵⁵ a causa della situazione internazionale di declino economico.

Nel 2002 si leggevano, sui giornali, titoli come: *“La Fiat chiede lo stato di crisi”. “8100 esuberi e perdite pari a un terzo del capitale”* . *“Il titolo Fiat scivola ai minimi dall'85”*. *“Arese addio si ferma Termini Imerese”*, e ancora:

⁵⁵ Nel 2007, Cerberus Capital Management assieme ad altri 100 investitori acquisì l'80% di Chrysler per 5,520 miliardi di euro, con l'intento di risanare l'azienda e farne gruppo di punta del mercato nord-americano.

Nel 2008, il piano fallì a causa della grave crisi finanziaria e industriale e del conseguente rallentamento senza precedenti dell'industria automobilistica negli Stati Uniti, nonché della successiva mancanza di capitali.

Nel 2009 Chrysler Group entra a far parte di Fiat Group (successivamente nel 2011 la partecipazione azionaria viene conferita alla nuova società Fiat SpA). In conseguenza di ciò, nel 2010 il marchio Chrysler viene coordinato con il marchio torinese Lancia e dal 2011, insieme a quello Dodge, sparisce dal mercato europeo ad esclusione di Regno Unito ed Irlanda; in questi due paesi da settembre dello stesso anno, oltre agli altri modelli Chrysler, distribuisce due modelli Lancia marchiati Chrysler, la Delta e la Ypsilon.

"Di questo passo andiamo in serie B. Il declino della Fiat sembra inarrestabile".

Era il 2002 e la casa automobilistica italiana stava vivendo la peggiore crisi dalla sua nascita, nel luglio del 1899. Una crisi che rischiava di mettere in ginocchio tutta l'economia del Paese.

A partire dal 2009, nonostante la Fiat non versasse in floride acque, si dimostrò essere l'ancora di salvezza della grande casa automobilistica americana Chrysler.

L'accordo, annunciato il 19 gennaio 2009 ha ottenuto il via libera della Casa Bianca poco dopo e ha dato vita ad un gruppo dell'auto italo-americano da 4 milioni di vetture l'anno.

Le "nozze" tra le due aziende automobilistiche sono state appoggiate con entusiasmo sia dal presidente americano, il quale ha usato parole di elogio per la casa torinese, sia dagli stessi lavoratori Chrysler, i quali stavano iniziando a perdere persino la speranza di mantenere un posto di lavoro.

"L'era Marchionne", come è stata battezzata dai media, ha portato forti critiche da parte, in particolare, delle organizzazioni sindacali italiane preoccupate di perdere la loro posizione nella tutela dei lavoratori, ma anche grandi elogi da parte, specialmente, di fonti internazionali.

Queste ultime hanno attribuito all'amministratore delegato il risollevarsi delle sorti Fiat in tempi record trasformandola in un modello da esportare.

Su di lui, ad esempio, aveva scommesso l'*Economist*: *"Sergio Marchionne pensa di poter salvare la Fiat"*, titolava il settimanale nel 2005 apprezzando i progressi compiuti dal punto di vista industriale, organizzativo e strategico a solo un anno dal suo insediamento.

Tuttavia, alle novità introdotte in Fiat, non ha corrisposto, nel periodo in esame, un altrettanto positivo accoglimento da parte di tutti i lavoratori degli

stabilimenti italiani, come dimostrano le proteste che per molto tempo hanno interessato lo Pomigliano d'Arco.

Il modello sindacale americano di organizzazione aziendale è profondamente diverso dal nostro: salario minimo di categoria, ferie, turni lavorativi ecc. sono tutti punti regolati nell'ambito aziendale e, per fare un esempio, le tre grandi industrie automobilistiche americane della Ford, Chrysler e General Motors sono regolate da tre contratti collettivi differenti⁵⁶.

⁵⁶ A tal proposito scrive Giuseppe Berta, docente dell'Università Bocconi di Milano, nel 2010: *“Sembra persino paradossale che, nelle settimane passate, quando si parlava in continuazione di contrattazione collettiva, di turni e di pause di riposo e anche di modelli sindacali, non ci sia stato quasi nessun tentativo di mettere a paragone le esperienze negoziali concrete dell'industria dell'automobile. Si è discusso a non finire di diritti e di condizioni dei lavoratori, trascurando tuttavia di considerare la struttura degli accordi sindacali e quanto essi ci dicono delle forme effettive di esercizio della tutela sul luogo di produzione. Eppure, anche un raffronto sommario può dare indicazioni significative sulle relazioni fra imprese, sindacato e lavoratori e sullo spazio di trattativa che si delinea nell'applicazione delle regole sulla prestazione di lavoro.*

Un'analisi dell'accordo siglato fra la Chrysler e la United Automobile of America nell'aprile 2009, contestuale alla definizione dell'alleanza con la Fiat, è illuminante per la distanza che rivela fra le relazioni industriali negli Stati Uniti e in Italia. Inevitabilmente, l'attenzione è condizionata dalla controversia sui punti di attrito maggiore che si è scatenata prima e dopo l'accordo Fiat del 23 dicembre scorso.(...).

Vale certamente la considerazione che il contratto americano del 2009 è concepito per sottrazione rispetto al precedente del 2007, con declaratorie relative a tutto ciò che i lavoratori perdono rispetto a un passato ben più generoso, che siano in gioco i livelli retributivi (con un salario d'ingresso che penalizza fortemente i nuovi operai) o il complesso sistema di benefits di cui usufruiva il mondo del lavoro di Detroit da oltre mezzo secolo. La riduzione delle prestazioni sanitarie per i dipendenti della Chrysler è minuziosamente dettagliata, fino alla cancellazione (già rilevata dai commentatori alla ricerca delle peculiarità contrattuali) del pagamento di farmaci come il Viagra e il Cialis.

Da una lettura d'insieme dell'accordo si trae l'idea che esso costituisca, da un lato, uno strumento di sopravvivenza per un'impresa a rischio e, dall'altro, un segnale di un passaggio di fase, in cui la tutela sindacale ripiega, ma in attesa di ridefinirsi in futuro, non appena le condizioni del settore lo permetteranno.(...)

Anche a quell'epoca, tuttavia, il sindacato non entrava direttamente sui nodi dell'organizzazione del lavoro. Perché la Uaw vi aveva rinunciato di fatto da quando era stata sconfitta nel primo grande sciopero nell'immediato dopoguerra per il principio del controllo sindacale, in cambio di una crescita incrementale dei salari e dei sistemi aziendali di previdenza e di assistenza sanitaria. Ma anche perché il pragmatismo del sindacalismo americano considera le regole sulla prestazione di lavoro come un processo di aggiustamento continuo, che si realizza nel vivo dei problemi di fabbrica. È una visione lontana da quella che vige in Italia, dove invece si tende a una normativa articolata e puntuale. (...)

La prospettiva del contratto Chrysler del 2009 rientra già nella logica della ricerca della partnership fra impresa e sindacato verso cui si è orientata in seguito la Uaw. Ma lascia capire che per fronteggiare il cambiamento nelle fabbriche occorre un'autorevolezza dell'organizzazione sindacale incompatibile con un'eccessiva frammentazione delle rappresentanze o almeno con una loro strutturale debolezza sul piano delle decisioni”.

Quella parte della dottrina che esalta l'importazione (seppur parziale) del modello americano, considera quest'ultimo un punto di svolta nella vita dei rapporti industriali in Italia: per la prima volta non si assisterebbe più ad un continuo "braccio di ferro" politico tra confederazioni sindacali in quanto il dibattito si sposterebbe a livello locale: tra lavoratori e datori di lavoro, a vantaggio delle particolari necessità di ogni azienda.

Marina Brolo⁵⁷ afferma a proposito, che lo slogan coniato per Fabbrica Italia Pomigliano: "*ci sarà più Italia nel mondo*" dovrebbe essere piuttosto invertito in: "*ci sarà più mondo in Italia*".

È un periodo in cui si chiedono sacrifici per tutti i lavoratori e in tutti i Paesi. Ma così come la reazione dei lavoratori americani è stata "comprensiva" così non è avvenuto in Italia dove le opposizioni sono state forti e concrete.

Quella di Pomigliano è stata vista come l'occasione per attuare il cambiamento, per avviarsi verso nuovi e globalizzati meccanismi di gestione dell'impresa e delle sue relazioni sindacali.

2.2 Ricostruzione degli eventi Fiat: la contrattazione aziendale

Antefatti rilevanti di cui abbiamo già trattato sono certamente gli accordi interconfederali separati del 2009: l'accordo quadro del 22 gennaio di revisione del sistema contrattuale e quello, conseguente, del settore industriale del 15 aprile, entrambi conclusi nel dissenso della Cgil.

⁵⁷ Brolo M., *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, Arg. Dir. Lav., 2010, fasc. 6, pag. 1096.

In questi contratti era già visibile la tendenza, che si sarebbe poi prepotentemente affermata nel caso Fiat, verso un maggiore decentramento della contrattazione collettiva, sia pure in certo senso «*organizzato dal centro*»⁵⁸, con conseguente aumento del potere contrattuale del livello aziendale.

Lo sviluppo della contrattazione di secondo livello è espressa, fondamentalemente, dall'attribuzione ai contratti aziendali di un potere derogatorio in peius delle clausole contenute nei contratti collettivi nazionali.

Influente dottrina si è espressa a riguardo, da ricordare Tiziano Treu, il quale nel 2010 affermò, con riferimento alla questione dei trattamenti derogatori: «*oggi è acuitizzata per il fatto che le deroghe possono essere richieste per fronteggiare non solo casi isolati di sostegno allo sviluppo in aree depresse, ma criticità aziendali diffuse causate dalla competizione globale*».

Altra dottrina⁵⁹ ha avuto modo di affermare il fatto che il decentramento contrattuale, per quanto controllato e filtrato dal *placet* dei contratti nazionali, va progressivamente penetrando e consacrando anche nel sistema delle relazioni industriali.

Sicuramente il caso più eclatante e che pesa maggiormente sugli attuali moti sindacali e laburistici è il caso Fiat.

La vicenda è da collegare alla situazione di crisi economica ed occupazionale a cui l'Italia e il mondo intero hanno assistito negli ultimi anni.

La crisi economica si è fatta sentire sin dai primi mesi del 2008 in tutto il mondo a seguito del crollo di natura finanziaria scoppiato originariamente negli Stati Uniti con la crisi del subprime⁶⁰.

⁵⁸ Magnani M., *diritto dei contratti di lavoro*, Milano, 2009.

⁵⁹ Vedi per tutti, Pessi R. *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, Part 6, p. 1119-1133.

⁶⁰ Per la crisi del Subprime confronta Carmen M. Reinhart, Kenneth S. Rogoff, «*Is the 2007 U.S. Sub-Prime Financial Crisis So Different? An International Historical Comparison*» working paper for the American Economic Review Papers and Proceedings, 2008.

Ma è l'anno 2009 a vedere una caduta economica generalizzata con pesanti recessioni e vertiginosi crolli di Pil in numerosi paesi del mondo, specialmente in Occidente.

Nel gennaio del 2009 già si parlava di interventi del governo per aiutare ad uscire dalla crisi uno dei settori più importanti del nostro Paese: il settore auto. L'allora ministro dello Sviluppo economico, Claudio Scajola, affermava: *«Entro 10 giorni l'esecutivo punta a varare un pacchetto di immediata applicazione che consenta di promuovere prodotti a basso impatto ambientale»*.

Un impegno che il Governo assumeva sia per i livelli occupazionali che per la produzione.

Il 2009 è stato l'anno dei cambiamenti economici e sociali.

Per quel che concerne il diritto sindacale, per la prima volta si assiste a fenomeni seriali di firme separate.

Ci si trova dinanzi ad uno scontro che non colpisce solo i rapporti tra sindacati rappresentativi dei lavoratori e datori di lavoro (cui siamo ormai abituati), ma anche (e soprattutto) le associazioni stesse.

Il contrasto nascente da opinioni contrarie divide i sindacati in riformisti (come la Cisl e la Uil), i quali si dimostrano, a torto o a ragione, aperti a modificare l'impalcatura negoziale e contrattuale per superare la crisi e, magari, andare incontro anche ad un progresso economico-sociale; dall'altra parte, invece, troviamo sigle (Cgil-Fiom) che si dimostrano essere assolutamente contrarie a manovre contrattuali che spostino il baricentro della contrattazione nazionale verso quella aziendale, difendendo fino allo stremo le loro posizioni e rischiando, tra l'altro, di perdere le proprie rappresentanze sul posto di lavoro.

Per analizzare la portata e le implicazioni dell'Accordo di Pomigliano d'Arco e Mirafiori dobbiamo considerare che ciò che è avvenuto nel mondo ha avuto i suoi pesanti riflessi anche in Italia e sul Gruppo Fiat.

Bisogna, infatti, tener presente la centralità della Fiat, della categoria dei metalmeccanici e dei suoi sindacati nel sistema industriale italiano.

Dalla fine del 2008, con la crisi economica, anche il sistema auto ha subito duri colpi a causa della competizione globale che è andata aumentando in tutti i settori, colpendo, così, la Fabbrica e l'intero sistema nazionale di diritto del lavoro e welfare.

I due principali avversari protagonisti delle vicende socio-sindacali dei nostri anni sono la Fiat da una parte e la Fiom dall'altra.

La Fiom gioca il ruolo dell'unica fazione rimasta "dura e pura" di una Cgil ormai confusa e rinunciataria, non proiettata più verso le lotte che l'avevano vista protagonista in passato.

Gli economisti che si occupano della teoria dei giochi lo chiamano il gioco del pollo: ovvero, la sfida fra due contendenti che, alla guida delle rispettive automobili, si lanciano a velocità folle verso uno scontro frontale.

Se entrambi non cedono, si ha lo scontro. Chi invece sterza per primo è appunto il pollo, il codardo.

Il problema, purtroppo è che se ambedue le parti non cedono, non solo si fanno male entrambe ma causano gravi danni anche a chi sta loro intorno.

Se dovessimo fare il paragone con altri Paesi europei vedremmo che la questione dell'accentramento o del decentramento dei regimi contrattuali è stata notevolmente dibattuta.

I Paesi scandinavi, ad esempio, fino agli anni '80 rappresentavano *"un unicum nel panorama europeo in ragione del sistema non conflittuale di relazioni"*

industriali”⁶¹, grazie ai meccanismi avviati dalle parti sociali per realizzare una forma di “autogoverno” che escludesse l’intervento politico nelle dinamiche delle relazioni industriali. Tuttavia, tale modello fortemente centralizzato di contrattazione venne abbandonato con le spinte centrifughe verificatesi all’inizio degli anni ’80 per poi essere nuovamente ripreso in considerazione a seguito di uno *step-back* verso la contrattazione centralizzata. Questo a dimostrazione dell’instabilità diffusa dei meccanismi di risoluzione dei conflitti legati alla contrattazione collettiva e ai rapporti sindacali.

In Europa, tuttavia, sembrerebbe che la politica prevalente sia ora orientata verso una riforma dei sistemi contrattuali tendente al decentramento come, ad esempio, in Germania.

In questo Paese, grazie ad un sistema contrattuale più flessibile e decentrato, le aziende sono tornate ad essere competitive nel giro di dieci anni.

In Italia la mancata attuazione concreta della riforma del protocollo del 1993 si continua a far sentire con spinte contrastanti provenienti da più fronti sociali.

Ciò dipende innanzitutto dalla differente reazione che ha avuto l’Italia rispetto alla Germania di fronte alle sfide della globalizzazione, la quale ha sì mostrato una grande capacità di creare sviluppo, ma anche crisi.

Mentre i sindacati tedeschi hanno reagito rimanendo uniti, le organizzazioni sindacali italiane si sono divise generando, così, contrasti sia con la controparte datoriale che interni alle stesse.

I nostri sindacati sono divisi, principalmente, su due basi ideologiche: l’una indirizzata verso la riforma dell’ordinamento intersindacale, l’altra conservatrice del sistema di regole delineato dal protocollo del ’93.

Vero è che nel 2009, dopo anni di trattative, si era giunti ad un Accordo quadro parzialmente modificativo della previgente disciplina, tuttavia questo

⁶¹ Fabozzi R., *La concertazione nei Paesi Scandinavi*, Europa e concertazione: modelli a confronto, Padova, 2009.

non è stato sottoscritto unitariamente da tutte le maggiori sigle sindacali, ed è questa la principale manifestazione di quell'unione che è mancata e che probabilmente ha causato tutti i problemi interpretativi della disciplina sindacale in Italia.

Prima di questo periodo era come se le relazioni industriali si cullassero in un letargo causato da accordi presi senza l'ausilio di normative complete e che fossero più o meno efficaci grazie all'unione tra Cgil, Cisl e Uil.

Il principio che ha rappresentato una sorta di scossone sullo stato letargico è stato l'accordo di Pomigliano d'Arco del 15 giugno 2010.

2.3 Accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010 e Accordo di Mirafiori del 23 dicembre 2010

In merito all'Accordo di Pomigliano sottoscritto da Fiat e Fim-Uilm-Fismic il 15 giugno 2010, e successivamente approvato (seppur solo da un punto di vista politico non vincolante) dal 63% dei lavoratori, si è sviluppato un vivace dibattito che investe questioni destinate ad influire sul futuro delle relazioni industriali italiane.

Il gruppo Fiat, nell'intento di partecipare alla ristrutturazione su scala mondiale dell'industria dell'auto, propose un Piano, denominato *Fabbrica Italia* che prevedeva un investimento di 20 miliardi di euro nel quadriennio successivo, il raddoppio delle produzioni in Italia, una pesante riorganizzazione interna con la chiusura dello Stabilimento di Termini-

Imerese⁶² ed un impegno su Pomigliano di 700 milioni di euro tramite il trasferimento delle produzioni della nuova Panda (dove l'alternativa era la Polonia).

L'accordo di Pomigliano per il rilancio dello stabilimento può essere considerato come la goccia che ha fatto traboccare il vaso.

Esso ha costituito, infatti, l'occasione per lo scontro tra il vecchio e il nuovo ordinamento contrattuale.

L'accordo si pone in stretta correlazione con le intese del 2009 che lo avevano preceduto, infatti, già l'Accordo del 22 gennaio 2009 prevedeva una funzione regolatoria del contratto nazionale circa le materie delegate alla contrattazione collettiva di secondo livello⁶³, nonché la possibilità di derogare a singoli istituti economici e normativi dei contratti collettivi di categoria per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale.

La Fiat Group Automobiles ha deciso di seguire la via tracciata dal punto 16 dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, il quale stabiliva che: *“(...)per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte,*

⁶² Lo stabilimento sorse nel 1970 nel territorio comunale di Termini Imerese grazie ad un consistente contributo della Regione Siciliana erogato al gruppo Fiat per ottenerne la localizzazione nel territorio. In conseguenza della crisi del settore auto e del calo delle vendite del gruppo Fiat lo stabilimento di Termini Imerese venne inserito tra quelli economicamente poco competitivi secondo i piani aziendali, in quanto buona parte della componentistica per l'assemblaggio delle vetture era prodotta nel Nord Italia e ciò faceva aumentare i costi a causa del trasporto. Un altro motivo sfavorevole all'impianto è stato il fatto che, producendo un solo modello per volta, è rimasto strettamente legato nel calcolo produttivo al successo commerciale dell'auto prodotta.

Per questi motivi venne inserito tra gli stabilimenti *da chiudere* secondo il piano approntato dall'amministratore delegato del gruppo, Sergio Marchionne.

Il 26 novembre 2011 venne ufficializzata la chiusura della trattativa sulla parte economica riguardante gli incentivi alla mobilità per i lavoratori dello stabilimento, dismesso definitivamente dalla Fiat il 31 dicembre 2011.

⁶³ Punto 11 dell'Accordo separato del 22 gennaio 2009: salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;”

Proprio sulla base di tale assunto, la Fiat, insieme ai sindacati c.d. riformatori ha sottoscritto, con l’assistenza dell’Unione industriale di Napoli, il 15 giugno del 2010, con Fim, Uilm e tutti gli altri sindacati, salvo Fiom, un accordo separato.

Il 15 giugno 2010 viene, dunque, stipulato un accordo che, come recita il preambolo stesso, trova espressa giustificazione nella necessità di fronteggiare la grave situazione di crisi economica che ha colpito il settore produttivo automobilistico.

Non si può fare a meno di entrare nel merito dei contenuti degli accordi di Pomigliano e di Mirafiori, solo così si comprendono veramente i problemi che, oggi, solleva la regolazione dei rapporti di lavoro e dunque la direzione delle relazioni industriali.

L’accordo si articola in diversi punti:

1. Orario di lavoro: si interviene sul regime di turnazione, articolato in 18 turni settimanali. L’attività lavorativa degli addetti lascia inalterato l’orario individuale contrattuale e viene articolata su 3 turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione.

Con l’Accordo di Pomigliano l’orario di lavoro viene reso più flessibile grazie alla nuova articolazione in turni e più elastico con l’aumento del lavoro straordinario e la riduzione delle pause.

Ferme restando le 40 ore settimanali per ciascun lavoratore previste dal Ccnl del 2008, il primo punto dell’Accordo prevede l’utilizzo continuo degli impianti di produzione e una disciplina dell’orario di lavoro più impegnativa per i lavoratori.

Tuttavia la riorganizzazione del lavoro su 18 turni e il nuovo orario normale non sembrano essere in contrasto né con la normativa

comunitaria⁶⁴, la quale afferma che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori: a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali; b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

L'Accordo non sembra contrastare nemmeno con la normativa nazionale di cui al d.lgs n°66/2003 e successive modifiche, né pare derogare al Ccnl dei metalmeccanici del 20 gennaio 2008, seppur renda più pesanti le condizioni di lavoro e, conseguentemente, di vita.

2. Lavoro straordinario: Le condizioni di lavoro, già rese più rigide dal punto primo, diventano più pesanti se si considera che l'azienda, per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato, potrà far ricorso a lavoro straordinario per 80 ore annue pro capite senza preventivo accordo sindacale, da effettuare a turni interi.

Tali ore, aggiunte alle 40 già previste dall'art. 7, sez. IV, titolo III del Ccnl del 2008 portano ad un monte ore totale di straordinario che può essere "comandato" dall'azienda di 120 ore annue pro capite.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.

Il lavoro straordinario, nell'ambito delle 200 ore annue pro capite, potrà essere effettuato per esigenze produttive (non specificate nell'accordo) durante la mezz'ora di intervallo tra la fine dell'attività lavorativa di un

⁶⁴ Direttiva n° 93/104 ampliata dalla direttiva n° 2000/34 sull'orario di lavoro.

turno e l'inizio dell'attività lavorativa del turno successivo, tenuto conto del sistema articolato di pause collettive nell'arco del turno.

In questo caso le comunicazioni ai lavoratori del lavoro straordinario per esigenze produttive saranno effettuate con un preavviso minimo di 48 ore.

Tutto questo senza intaccare la disciplina del Ccnl del 2008, ma riconoscendo alla direzione aziendale un ampio potere di modifica unilaterale dell'orario di lavoro.

Sono proprio i ritmi serrati, i turni di rotazione, l'incidenza del lavoro straordinario che hanno dato origine alle accuse di stress organizzativo e di violazione del d.lgs n° 81 del 2008 sull'obbligo di garantire il benessere nei luoghi di lavoro, alimentando, inoltre, la possibilità di richiedere risarcimenti per danni non patrimoniali.

3. Rapporti diretti-indiretti⁶⁵: viene progettato un programma formativo che consenta la riassegnazione ai lavoratori delle mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti. Garantendo loro, durante i cambiamenti dovuti all'avvio della produzione della Panda, la retribuzione e l'inquadramento professionale precedentemente acquisiti.

Potrà essere richiesto ai lavoratori l'assegnazione ad altre posizioni lavorative a fronte di particolari necessità produttive-organizzative, ma sempre compatibilmente con le loro competenze professionali.

⁶⁵ Appartengono alla categoria dei lavoratori "diretti", ad esempio, i tornitori, saldatori, muratori, aggiustatori, montatori, meccanici, tipografi. Sono questi lavoratori coloro i quali nell'espletamento delle loro rispettive mansioni "costruiscono" "producono", fanno sì che con la loro operatività creino quei prodotti che saranno poi oggetto di mercato, di commercio, coloro che, insomma, produrranno materialmente le merci e i prodotti che andranno a finire sul mercato per essere venduti.

Nella seconda categoria, quella dei lavoratori indiretti, troveremo invece centralinisti, impiegati, disegnatori, progettisti, magazzinieri, come anche tutti gli addetti alla contabilità e/o similari. E' questa una categoria che è indispensabile per completare il cerchio produttivo/commerciale.

In altre parole, il punto 3 prevede che l'Azienda, terminato il programma formativo di cui al punto 6 diretto a preparare i lavoratori alla nuova realtà produttiva, provvederà ad una riassegnazione strutturale delle mansioni con la garanzia che gli addetti mantengano la retribuzione e l'inquadramento professionale precedentemente acquisiti.

Secondo la giuslavorista Marina Brollo ci sarebbe il rischio della delegittimazione e dell'introduzione di figure di lavoratori polivalenti che, a parità di inquadramento e retribuzione, divengano dei “*tuttofare*” o “*tappabuchi*”⁶⁶.

4. Bilanciamenti produttivi: il punto in questione prevede che l'azienda potrà coprire eventuali deficienze in organico mediante procedure di mobilità interna da area ad area.

In questo modo saranno assicurati sia la quantità di produzione prevista da effettuare per ogni turno su ciascuna linea sia il corretto rapporto produzione/organico.

Su questo punto bisogna sempre tener presente che la riassegnazione delle mansioni deve avvenire nel rispetto dell'art. 2103 del codice civile, tenendo conto, dunque, che il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Un'interpretazione estensiva da citare risale ad una sentenza della Corte di Cassazione del 2006: “*Le Sezioni Unite, decidendo in tema di clausola di fungibilità tra le mansioni espressa dalla contrattazione*

⁶⁶ Brollo M., prof. ord. dell'Università di Udine, *lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, Arg. Dir. Lav., fasc. 6, 2010, pag. 1104-1105.

collettiva, sia nazionale sia integrativa territoriale, hanno affermato che la contrattazione collettiva, pur muovendosi nell'ambito, e nel rispetto, della prescrizione posta dal primo comma dell'art. 2103 cod. civ., è autorizzata a porre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale, precedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale tra le mansioni per sopperire a contingenti esigenze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica, senza incorrere nella sanzione della nullità comminata dal secondo comma della citata disposizione. La S.C. ha confermato la decisione della corte territoriale che aveva ritenuto legittima la clausola di fungibilità espressa dall'art. 46 del Ccnl 26 novembre 1994 per i dipendenti postali, recante l'intercambiabilità delle mansioni, con esclusione delle mansioni tecniche, all'interno della stessa area operativa e di quella di base, sul presupposto della ricorrenza delle necessità di servizio, la cui sussistenza, nella specie, non risultava contestata, se non in termini assolutamente generici, dalla lavoratrice. La S.C. ha, inoltre, ribadito il costante orientamento secondo cui ai fini della verifica del legittimo esercizio dello ius variandi da parte del datore di lavoro, deve essere valutata dal giudice di merito - con giudizio di fatto incensurabile in cassazione ove adeguatamente motivato - l'omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed all'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente.”⁶⁷

Nonostante permangano i limiti imposti dalla legge sul divieto di indiscriminata fungibilità tra mansioni diverse valutabile dal giudice

⁶⁷ Corte di Cassazione sulla Sentenza n. 25033 del 24 novembre 2006.

con riferimento al caso concreto, siamo di fronte ad una pronuncia che ha aumentato la flessibilità e la duttilità della manodopera e operato, quindi, un allargamento dello jus variandi datoriale, in particolare se legato a processi formativi come nel caso di Pomigliano.

5. Organizzazione del lavoro: viene posto un obiettivo per lo stabilimento di Pomigliano d'Arco, comunemente noto come Alfasud di Pomigliano e rinominato nel 2008 stabilimento "Giambattista Vico": riportare il suo sistema produttivo alle migliori condizioni calcolate in base agli standard internazionali di competitività .

La Fiat ha adottato un modello di organizzazione del lavoro, il World class manufacturing (Wcm), che si propone di ridurre i costi e aumentare efficienza e qualità dei prodotti.

Il Wcm in «versione Fiat» prevede anche l'utilizzo di una metodologia (ErgoUas) che associa gli aspetti ergonomici con la definizione dei tempi e dei ritmi di una postazione di lavoro.

Questo punto rappresenta il nocciolo duro del cambiamento tecnico e delle condizioni di lavoro avviato in Fiat; si tratta di un modello basato sulla razionalizzazione dell'ambiente di lavoro. I nuovi criteri organizzativi della WCM perseguono due obiettivi: a) permettere di produrre sulla stessa linea anche vetture diverse tra loro per motorizzazione, accessori e simili e b) eliminare gli sprechi in maniera tale che nemmeno un secondo del tempo retribuito di un operaio possa passare senza che questi produca qualcosa di utile (per esempio, il lavoratore non dovrà sprecare tempo in movimenti inutili in quanto tutti i materiali gli saranno recapitati sul posto tramite un sistema di carrelli e vassoi: passi in meno si traducono in secondi in più per lavorare sulla linea).

La Fiat ha iniziato la sperimentazione di ErgoUas a Mirafiori (Torino) a settembre 2008 con l'obiettivo di estenderla in tutti gli stabilimenti in Italia. Il risultato di questa sperimentazione, secondo la Cgil è stata la riduzione dei «fattori di riposo», con conseguente aumento dei ritmi di lavoro e della fatica, nella maggioranza delle postazioni analizzate⁶⁸. Secondo le tesi più scettiche, ad un iniziale incremento della produzione, seguirebbe una progressiva intensificazione della forza lavoro e, quindi, un probabile peggioramento delle condizioni materiali di lavoro. Il sistema, sempre secondo la tesi più critica, appare progettato per un computer, non per un essere umano dotato di età, peso, psicologia; nonostante la fatica sia ridotta grazie all'ausilio delle macchine, il nuovo meccanismo ricorda molto la catena di montaggio degli anni della rivoluzione industriale e le conseguenze sono note: monotonia, sforzo e stress provocato dalla reiterazione.

È interessante notare come, qui, si potrebbe opporre la stessa normativa comunitaria che pareva non essere violata dal punto primo dell'accordo: la direttiva n° 93/104, la quale, all'art. 7⁶⁹ stabilisce che gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro, che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo, tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in

⁶⁸ Fiat: Wcm e sistema ErgoUas: *La nuova organizzazione del lavoro e gli effetti sulle condizioni di lavoro*, Fiom-Cgil

⁶⁹ Direttiva n° 93/104 punto 7: La realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro e le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale.

materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro.

6. **Formazione:** è previsto un importante investimento per la formazione dei lavoratori, per metterli nelle condizioni di operare nella nuova realtà produttiva.
7. **Recuperi produttivi:** viene accordata una modalità di recupero di eventuali perdite legate alla produzione non effettuata per cause di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture. Esse potranno essere recuperate collettivamente entro i sei mesi successivi durante le pause o nei giorni di riposo individuale.
8. **Assenteismo:** è uno dei punti più caldi e controversi dell'accordo. L'assenteismo, specie se anomalo, è fonte di danno per l'impresa sia per i costi diretti non preventivati dalla contrattazione collettiva e addebitati tendenzialmente all'azienda, sia per i costi indiretti derivanti dalle conseguenze, in termini di produttività, delle assenze sull'organizzazione del lavoro. Tuttavia non c'è una disposizione legale che stabilisca da quando il livello di assenteismo può essere considerato anomalo.

In questo punto si lamenta il disagio per l'azienda dovuto alla forza di tale fenomeno causato dai lavoratori in occasione di particolari eventi tra cui, ad esempio, astensioni collettive dal lavoro, manifestazioni esterne, messa in libertà per cause di forza maggiore o per mancanza di forniture.

Nell'accordo viene individuata, quale modalità efficace di contrasto al fenomeno, la possibilità per l'azienda di non corrispondere l'indennità di malattia per i primi tre giorni.

L'Accordo stabilisce che, nel caso in cui la percentuale di assenteismo sia significativamente superiore alla media, venga individuata quale

modalità efficace la non copertura retributiva, a carico dell'azienda, dei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento.

Viene inoltre stabilito che, in caso di assenteismo derivante da elezioni politiche, amministrative e referendum tale da compromettere il normale svolgimento dell'attività produttiva, lo stabilimento potrà essere chiuso per il tempo necessario e la copertura retributiva sarà effettuata con il ricorso a istituti retributivi collettivi (permessi annui retribuiti residui e/o ferie) e l'eventuale recupero della produzione sarà effettuato senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda secondo le modalità definite.

È stato osservato⁷⁰ che l'Accordo sembra distinguere un assenteismo fisiologico, ordinario e, per questo, sopportabile da uno patologico, anomalo che, invece, bisogna combattere.

Al centro della contestazione datoriale ci sono le troppo frequenti assenze per malattia che, stranamente, avvengono in concomitanza di astensioni collettive dal lavoro o manifestazioni esterne. È su questo che è nato il sospetto di ricorso strumentale ai certificati medici da parte dei lavoratori al fine di garantirsi l'erogazione della retribuzione in occasione dell'assenza.

Il punto n. 8 ha suscitato un acceso dibattito dottrinale sulla sua legittimità, dal momento che è stato accusato di essere contrario alla legge e, per alcuni aspetti, anche ai principi costituzionali.

Sin dal 1972, infatti, tutti i contratti collettivi, tra cui quello pilota dei metalmeccanici, prevedevano la copertura economica a carico del datore di lavoro anche per i primi 3 giorni di assenza.

⁷⁰ Brollo M., *lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, Arg. Dir. Lav., fasc. 6, 2010, pag. 1109.

Tuttavia non esiste una legge che vieti quanto stabilito dall'articolo in questione e, infatti, se andiamo ad analizzare l'art. 2110 del codice civile notiamo che *“in caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge (o le norme corporative) non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità”*. Sicché il punto n. 8 non sembrerebbe ledere diritti indisponibili contenuti in norme di legge, né norme costituzionali come l'art. 32 sul diritto alla salute, considerando che non è certo la salute l'oggetto del punto in questione, ma la mera garanzia di un'indennità integrativa.

9. Cassa integrazione guadagni straordinaria: viene sfruttato questo istituto per tutto il periodo della ristrutturazione dello stabilimento Giambattista Vico finalizzato alla predisposizione degli impianti per la produzione della futura Panda. Sorge il dubbio circa la cancellazione della regola della rotazione tra lavoratori in Cigs in relazione alla seconda parte di tale punto dove è stabilito che: *“in considerazione degli articolati interventi impiantistici e formativi previsti nonché della necessità di mantenimento dei normali livelli di efficienza nelle attività previste, non potranno essere adottati meccanismi di rotazione tra i lavoratori, non sussistendone le condizioni”*.
10. Abolizioni retributive: non viene ridotta la retribuzione fissa dei dipendenti ma, tuttavia, vengono abolite alcune voci (quali paghe di posto, indennità disagio linea, premio mansione e premi speciali).

Un'utile premessa ci viene fornita dall' OCSE⁷¹, la quale da decenni studia i preoccupanti problemi in tema di retribuzioni che stanno portando ad una modifica nella distribuzione del reddito a vantaggio del capitale con impoverimento dei lavoratori.

Ciò premesso, l'accordo di Pomigliano d'Arco non modifica drasticamente il trattamento retributivo riconosciuto ai lavoratori (come è avvenuto con le politiche imprenditoriali di altri Paesi), al contrario, conferma quanto previsto dai Ccnl di categoria e dai precedenti accordi aziendali. Qui non trova, dunque, applicazione la clausola di "sganciamento" contenuta dell'art. 16 dell' Accordo quadro del 22 gennaio 2009 che dava la possibilità di ridiscutere i livelli retributivi per motivi premiali o per far fronte a situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale.

11. Maggiorazioni lavoro straordinario, notturno e festivo: vengono confermate le indennità e i regimi di tassazione precedenti. Con la nuova organizzazione del lavoro, con i turni domenicali e notturni si stima un incremento medio annuo dei livelli retributivi ma, allo stesso tempo, si avrà anche un aumento della gravosità del lavoro svolto.

12. Viene confermato il Polo logistico di Nola⁷².

⁷¹ L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) o Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD e Organisation de coopération et de développement économiques - OCDE in sede internazionale è un'organizzazione internazionale di studi economici per i paesi membri, paesi sviluppati aventi in comune un sistema di governo di tipo democratico ed un'economia di mercato. L'organizzazione svolge prevalentemente un ruolo di assemblea consultiva che consente un'occasione di confronto delle esperienze politiche, per la risoluzione dei problemi comuni, l'identificazione di pratiche commerciali ed il coordinamento delle politiche locali ed internazionali dei paesi membri.

⁷² Nel Polo Logistico Fiat di Nola sono previsti corsi di formazione propedeutici alla nuova metodologia del "Word Class Logistics", fondamentale per il metodo di organizzazione complessiva degli stabilimenti adottato dal Lingotto, denominato Wcm. La formazione riguarda tutti i dipendenti del Polo logistico. Come prevedono gli accordi tra azienda e sindacati, esclusa la Fiom, il sito di Nola ha un ruolo strategico per lo smistamento dei materiali nei vari stabilimenti Fiat del Mezzogiorno. Andrea Allocca, Rsu Fim del Polo logistico di Nola, affermò, in occasione dell'avvio del progetto: <<Il via ai corsi di formazione è un ulteriore segnale, utile a comprendere l'importanza degli accordi, che la Fim a tutti i livelli ha contribuito a costruire, per dare ai lavoratori di Nola e Pomigliano una

13. Clausola di responsabilità: altra fonte di forti contestazioni è stato il punto 13 dell'accordo il quale stabilisce che *“(....)il mancato rispetto degli impegni eventualmente assunti dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla RSU ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente accordo, posti in essere dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla RSU, anche a livello di singoli componenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dalla eventuale intesa nonché da quelli derivanti dal Ccnl Metalmeccanici in materia di: -contributi sindacali -permessi sindacali retribuiti di 24 ore al trimestre per i componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Organizzazioni Sindacali ed esonera l'Azienda dal riconoscimento e conseguente applicazione delle condizioni di miglior favore rispetto al Ccnl Metalmeccanici contenute negli accordi aziendali in materia di: -permessi sindacali aggiuntivi oltre le ore previste dalla legge 300/70 per i componenti della RSU - riconoscimento della figura di esperto sindacale e relativi permessi sindacali.”*

Fino a qui sembrerebbe solamente un punto severo, ma identificato dalla prevalente giurisprudenza come una legittima clausola di tregua sindacale, considerata legittima in quanto riferibile alle sole organizzazioni sindacali e non ai singoli lavoratori.

prospettiva reale e concreta di garanzia occupazionale e di reddito>>. <<I 300 lavoratori di Nola coinvolti in questo ambizioso progetto - aggiunge l'esponente della Fim - stanno dimostrando ancora una volta di essere immuni da condizionamenti ideologici, ed esprimono apprezzamento per gli sforzi compiuti dalla Fiat per tenere fede agli impegni assunti. Auspichiamo che al percorso formativo individuato, possa seguire un processo di crescita professionale per i lavoratori attraverso un rinnovato senso di appartenenza>>. <<Ci aspettiamo - conclude il sindacalista - che l'azienda voglia quanto prima porre le basi per una ripresa rapida e duratura. A tale scopo, riteniamo quindi indispensabile alimentare, da parte nostra e dell'azienda, uno spirito costruttivo e di attaccamento alla mission che saremo chiamati a realizzare>>.

Al contrario, la seconda parte del punto in esame aggiunge: “ (...) comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le presenti clausole ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima, producono per l'Azienda gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente punto.”

Riferendosi l'Accordo agli individui, il problema potrebbe riguardare la lesione del diritto costituzionalmente garantito di azione individuale e/o collettiva⁷³.

14. Clausole integrative del contratto individuale di lavoro: anche qui c'è il riferimento al fatto che la violazione da parte del singolo lavoratore di una delle clausole dell'Accordo costituisce infrazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accordo separato di Mirafiori sottoscritto il 23 dicembre 2010 notiamo che contiene le stesse caratteristiche e gli stessi punti innovativi già esternati a Pomigliano: un nuovo modello di organizzazione del lavoro, fondato sui criteri organizzativi, di matrice giapponese, della WCM (*World Class Manufacturing*) e, nell'ambito della WCM, sulla nuova metrica del lavoro del sistema Ergo-UAS.

L'intesa prevedeva un investimento da oltre un miliardo di euro attraverso una joint venture⁷⁴ tra Fiat e Chrysler, ma di fatto escludeva dalle rappresentanze sindacali la Fiom-Cgil, che non l'aveva sottoscritta.

In 10 punti potremmo riassumere quanto contenuto nell'accordo di dicembre:

⁷³ Per ulteriore approfondimento vedi prossimo paragrafo.

⁷⁴ Joint Venture: Contratto con cui due o più imprese, anche appartenenti a stati diversi, si impegnano a collaborare nella realizzazione di un determinato progetto per suddividere i rischi e sfruttare le reciproche competenze

- un investimento in joint venture tra Fiat e Chrysler per oltre un miliardo di euro;
- la produzione a regime di 280mila vetture l'anno di Suv Chrysler e Alfa Romeo;
- il pieno utilizzo degli impianti su sei giorni lavorativi;
- il lavoro a turni avvicendati che mantiene l'orario individuale a 40 ore settimanali;
- la crescita del reddito annuo individuale di circa 3.700 euro per la maggiore incidenza delle maggiorazioni di turno;
- la possibilità di lavorare il 18esimo turno solo con il pagamento dello straordinario;
- il mantenimento della pausa per la mensa nel turno fino a che la joint venture non andrà a regime;
- la salvaguardia dei malati reali e un intervento volto a colpire gli assenteisti, al fine di tutelare coloro che hanno assiduità e puntualità nella prestazione;
- la compensazione di oltre 32 euro mensili per l'assorbimento della pausa di 10 minuti, resa possibile dal minore affaticamento del lavoro con l'introduzione della nuova ergonomia;
- il mantenimento di tutti i diritti individuali oggi esistenti e il loro miglioramento attraverso la prossima stesura di un Contratto Collettivo su molti punti migliorativo del Ccnl Metalmeccanici (scatti di anzianità, paga base, premio di risultato, ecc.).

2.3 a. Analisi critica degli accordi collettivi aziendali di Pomigliano e Mirafiori e questioni controverse sulla loro legittimità/illegittimità

Ci troviamo dinanzi ad accordi di stabilimento che mirano fundamentalmente alla realizzazione di due obiettivi:

- Deroga alla disciplina prevista dal Ccnl per il settore metalmeccanico sottoscritto il 20 gennaio del 2008 in materia di orario di lavoro, straordinario, pause, organizzazione dei turni e lotta all'assenteismo anomalo.
- Clausola di responsabilità per assicurare governabilità allo stabilimento ed esigere il rispetto del contenuto del contratto. Con questa, infatti, i sindacati sottoscrittori si impegnano a non scioperare nel periodo di vigenza dell'accordo per contestare questioni su cui si era già trovato un punto d'incontro in quella sede.

Gli accordi di Pomigliano e Mirafiori sono stati accompagnati da forti contestazioni e, in breve tempo, sono divenuti oggetto di dibattiti politici e sindacali nonché giurisprudenziali.

Si è parlato di accordo incostituzionale e di violazione dei diritti fondamentali, sono stati contratti accusati di andare contro norme inderogabili di legge, specialmente a proposito di argomenti quali l'orario di lavoro, il trattamento economico in caso di malattia, il diritto di sciopero.

Si tratta di accuse che si aggiungevano alle altre aspre polemiche riguardanti gli eventi verificatisi in quei mesi come la mancata attuazione dei risultati di un referendum di stabilimento che aveva dato esiti positivi.

Parte della dottrina⁷⁵ si è espressa riguardo i conflitti riguardanti i contenuti dei contratti collettivi di Pomigliano e Mirafiori.

⁷⁵ Confronta per tutti Ferraresi M.: Ricercatore di Diritto del lavoro, Università di Pavia e Presidente dell'Unione Giuristi Cattolici di Pavia "Beato Contardo Ferrini", *Accordi 'incostituzionali'? Disamina dei contenuti dei contratti collettivi di Pomigliano e Mirafiori*, Atti del convegno Università di Pavia, 3 febbraio 2011.

Iniziando dalla questione degli orari di lavoro, le critiche si sono concentrate su diversi punti; tra questi troviamo la questione delle pause lavorative ridotte: la giurisprudenza e la dottrina ritengono che un contratto collettivo possa modificare anche in peius la disciplina delle condizioni di lavoro contenuta nel contratto precedente rispettando le norme di legge inderogabili in materia.

I rapporti tra contratti collettivi nella loro successione temporale sono regolati dal principio secondo cui il nuovo contratto si sostituisce integralmente al precedente anche se contiene disposizioni meno favorevoli al lavoratore. Le modifiche peggiorative sono ammissibili in quanto le disposizioni del contratto collettivo non si incorporano in quello individuale.

Il divieto di deroga in peius posto dall'art. 2077 cod. civ.⁷⁶, infatti, è relativo solo alle disposizioni contenute nel contratto individuale di lavoro in relazione alle disposizioni del contratto collettivo, non viceversa⁷⁷.

I rapporti di successione temporale tra contratti collettivi sono regolati dal principio della libera volontà delle parti stipulanti, cosicché, le precedenti disposizioni possono essere modificate da quelle successive anche se in senso sfavorevole al lavoratore, con il solo limite dei diritti che sono già entrati a far parte del patrimonio individuale del lavoratore⁷⁸.

Se poi andiamo a guardare bene le clausole dell'accordo si può notare come quei minuti di pausa andati perduti siano compensati da un emolumento retributivo di corrispondente valore denominato "indennità di prestazione collegata alla presenza".

⁷⁶ Art. 2077 cod. civ.: Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale: *I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.*

Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro (1339).

⁷⁷ Corte di Cassazione: 21.2.2007, n. 4011.

⁷⁸ Cass. 10.10.2007, n. 21234.

Un altro punto critico previsto dagli accordi di Pomigliano e Mirafiori consiste nell'aver regolato il recupero delle prestazioni lavorative perse per interruzione della produzione⁷⁹.

In questo caso la disciplina del Ccnl del 2008 appariva più garantista stabilendo sia che le interruzioni dovute a cause di forza maggiore e sino ad un massimo di 60 minuti fossero comunque retribuite, sia che i recuperi dovuti a forza maggiore, o concordati coi sindacati o anche con patto individuale, potessero essere effettuati nei trenta giorni successivi, per un massimo di un'ora al giorno oltre all'orario di lavoro.

Nonostante il peggioramento del trattamento previsto dal nuovo accordo, si deve ritenere che la materia in questione possa essere liberamente regolata dalla contrattazione collettiva, seppur nei limiti massimi previsti dalla legge per l'orario di lavoro.

Un altro punto innovativo sul piano dell'organizzazione del lavoro, concerne il sistema di turnazione, finalizzato al massimo sfruttamento degli impianti produttivi⁸⁰.

⁷⁹ In base all'art. 3 del contratto di Pomigliano, le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente a regime ordinario entro i sei mesi successivi, oltre che nella mezz'ora di intervallo fra i turni, nel diciottesimo turno (salvaguardando la copertura retributiva collettiva) o nei giorni di riposo individuale, previo esame con la r.s.a. anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia. Il recupero è anche previsto al titolo IV, alla voce «assenteismo», in ipotesi di un numero anomalo di assenze in occasione di tornate elettorali. Con gli stessi presupposti ed entro il medesimo limite semestrale, in base all'art. 9 della parte sulla *joint venture* dell'intesa per Mirafiori, le prestazioni potranno recuperarsi, previo esame con le r.s.a., nelle giornate di sabato per gli schemi a dieci e quindici turni, nel diciottesimo turno (salvaguardando la copertura retributiva collettiva) o nei giorni di riposo individuale per lo schema a diciotto turni, o ancora nelle giornate di riposo nel caso della organizzazione sperimentale su dodici turni.

⁸⁰ L'art. 4 del titolo II del contratto collettivo di Pomigliano prevede lo svolgimento di 18 turni settimanali di lavoro, ovvero tre turni giornalieri per sei giorni alla settimana. Il primo turno ha luogo dalle 6 alle 14; il secondo dalle 14 alle 22; il terzo dalle 22 alle 6. Ciascuno è prestato da ogni lavoratore a rotazione settimanale (dal terzo, al secondo, al primo). Inoltre, si dispone che la prestazione venga eseguita, individualmente, a settimane alterne di sei e di quattro giorni lavorativi. Infine, il diciottesimo turno, occorrente tra le 22 del sabato e le 6 della domenica, non viene lavorato, ma è comunque retribuito attraverso l'utilizzo collettivo dei permessi annui retribuiti.

Come abbiamo già visto in precedenza, a ben guardare nessuna deroga alla legge⁸¹ si rende necessaria, posto che appare sempre rispettato sia il riposo giornaliero di undici ore consecutive, sia il riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive (ulteriore alle undici ore consecutive di riposo giornaliero).

Dall'altra parte neanche il Ccnl del 2008 è oggetto di deroga in quanto lo stesso non prevede particolari disposizioni sul sistema dei turni, rinviando, anzi, al contratto aziendale, ritenendo, in questo modo, la materia come strettamente connessa alle esigenze specifiche delle singole unità produttive.

Altra tematica sollevata è stata la presunta violazione del diritto alla salute, costituzionalmente garantito, da parte delle misure volte a contrastare forme anomale di assenteismo.

L'accordo, infatti, prevedeva alla clausola 8 che i dipendenti non avessero il diritto al pagamento dei primi tre giorni di malattia se, nell'anno in corso, avessero effettuato tre assenze inferiori a cinque giorni a ridosso delle festività. Si tratta del c.d. periodo di carenza, relativo ai primi tre giorni di malattia, decorrendo l'erogazione del trattamento da parte dell'Inps solo dal quarto giorno.

In altre parole, nel caso in cui la percentuale di assenteismo sia *“significativamente superiore alla media”*, come si leggeva in un articolo del Corriere della Sera il 9 giugno del 2010, l'azienda non è più tenuta a corrispondere trattamenti economici per malattia contrattualmente dovuti.

L'intenzione del team di Sergio Marchionne era quella di *«“scovare i furbi” che intendono approfittare dei “ponti” giustificando l'assenza con un certificato di malattia. Tale “sanzione” – sottolinea il Lingotto – sarebbe applicata solo se la richiesta di malattia arriva da più del 3,5% dei dipendenti»*.

⁸¹ D.lgs. n. 66 del 2003 in materia di riposi giornalieri e settimanali.

Sul punto, tuttavia, sin dalla contrattazione collettiva dei primi anni '70 si era previsto il pagamento dell'intera retribuzione anche per i primi tre giorni di malattia. La Uilm, infatti, si è mostrata contraria a tali disposizione basandosi sulle statistiche dei mesi pregressi in periodi "non sospetti" (quando non c'erano festività in corso).

A Mirafiori i sindacati hanno registrato che la media del 3,5% di malattia è fisiologica e, dunque, un tetto così basso imposto dall'azienda automobilistica avrebbe portato automaticamente all'applicazione del mancato pagamento della malattia.

Di parere differente, invece, Fim, Fismic e Ugl che si sono mostrate disponibili alla firma.

Tuttavia, sul fenomeno dell'assenteismo in Fiat si discute da sempre e non solo con riferimento ad eventi particolari, quali scioperi, tornate elettorali, appuntamenti sportivi o periodi di festività ma anche come dato medio in generale.

I mezzi per combattere il fenomeno sono stati diversi, da ricordare, ad esempio il tentativo di ricondurre l'eccessiva frequenza con la quale si manifestava una malattia al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Questa tesi, però, è stata rigettata con decisione dalla giurisprudenza di legittimità che, ai fini del licenziamento, richiede il superamento del periodo di comportamento⁸².

Altrettanto fallimentari sarebbero stati i tentativi del datore di lavoro di una ulteriore visita di idoneità allo svolgimento delle mansioni *ex art. 5 S.l.* "*Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico*" in base al cui esito si potrebbe recedere eventualmente solo nei confronti, appunto, di lavoratori effettivamente non idonei alle mansioni.

⁸² Cass. 28 gennaio 2010, n. 1861.

Per quanto riguarda il pubblico impiego vi sono, infine, i rimedi elaborati dall'ex ministro Brunetta per i soli rapporti di lavoro nella pubblica amministrazione:

- quello consistente nella privazione del trattamento economico accessorio, che tuttavia ha un'efficacia deterrente abbastanza scarsa a causa del fatto che il trattamento in questione è assolutamente esiguo (salvo che per i dirigenti, per i quali però il problema dell'assenteismo è quantitativamente inferiore);
- quello consistente nell'ampliamento delle fasce di reperibilità per la c.d. visita fiscale di controllo, che sembra invece aver prodotto migliori risultati.

Il problema dell'estensione di tale metodo anche al settore del lavoro privato sta nel fatto che ciò richiederebbe un intervento ministeriale, per tutto il settore, difficilmente realizzabile a causa della sua eterogeneità

Il contratto collettivo di Pomigliano prevede una soluzione ancora diversa disponendo che, in occasione di assenze in periodi sospetti, ai lavoratori non sia corrisposto il trattamento di malattia normalmente a carico dell'azienda secondo le previsioni dei contratti collettivi⁸³.

Il trattamento a carico dell'azienda non verrà corrisposto se il lavoratore sarà risultato assente, per asseriti motivi di malattia, in occasione di *«particolari eventi non riconducibili a forme epidemiologiche, quali in via esemplificativa ma non esaustiva, astensioni collettive dal lavoro, manifestazioni esterne, messa in libertà per cause di forza maggiore o per mancanza di forniture»*, se

⁸³ Per i dipendenti delle imprese industriali, infatti, il trattamento di malattia è a carico dell'Inps a partire dal quarto giorno sino al centottantesimo, nella misura del 50% della retribuzione sino al ventesimo e del 66,66% per i giorni restanti. Sicché usualmente i contratti collettivi prevedono la copertura aziendale per i primi tre giorni e così infatti è anche per lo stabilimento di Pomigliano (art. 19 del Titolo III del Contratto collettivo).

la percentuale di assenza dovesse risultare «*significativamente superiore alla media*».

Le maggiori critiche all'intervento contro l'assenteismo riguardano l'esclusione del trattamento economico dovuto ai lavoratori che svolgano funzioni di rappresentanti di lista e dei candidati che abbiano formalmente giustificato l'assenza per impegni di natura elettorale, in caso di abnorme numero di assenze nei giorni a cavallo di elezioni e consultazioni referendarie nazionali in evidente contrasto con l'art. 119 del d.p.R. n. 361 del 1957 e succ. modif. e integr.⁸⁴

D'altro canto, secondo alcuni, «*sembra doversi ritenere che detta clausola contrattuale costituisca un invito ad un utilizzo responsabile dei 'benefici' della legislazione elettorale*»⁸⁵.

La previsione riguardante l'assenteismo rappresenta, pertanto, una deroga al contratto collettivo nazionale del settore metalmeccanico, ma non certo la violazione di una norma di legge né di principi costituzionali.

Per evitare, poi, il rischio di colpire ingiustamente il lavoratore effettivamente malato, si rinvia ad un'apposita commissione paritetica per i casi di particolare criticità a cui non bisogna applicare quanto previsto.

Gli accordi di Pomigliano e Mirafiori chiudono con la previsione della c.d. Clausola di responsabilità⁸⁶: questa prevede sanzioni a carico delle organizzazioni sindacali stipulanti, in termini di revoca dei contributi e dei permessi sindacali a vario titolo, in caso di «*mancato rispetto degli impegni*

⁸⁴ Art 119 d.p.R. n. 361 del 1957 : «1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni».

2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.».

⁸⁵ Vedi nota n. 91.

⁸⁶ Punto 13 dell'Accordo.

assunti....ovvero (di) comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate”.

Si tratta, in pratica, di un patto di *tregua sindacale*, che consiste nell’impegno a non proclamare scioperi, o altre forme di agitazione, che rendano impraticabili le condizioni di lavoro concordate, che trova riferimento nella disciplina contrattuale del 2009, ma ora con sanzioni più pesanti in caso di violazione.

Secondo l’intento dell’Azienda, la clausola di responsabilità sarebbe finalizzata a garantire l’adempimento degli obblighi contrattuali e, dunque, in ultima istanza, l’efficiente svolgimento dell’attività produttiva.

Una delle contestazioni più rilevanti riguarda la presunta violazione dell’art. 40 della Costituzione manifestatasi come compressione del diritto di sciopero. La tesi difensiva (e largamente diffusa) afferma, al contrario che le c.d. clausole di tregua sindacale sono rivolte esclusivamente alle organizzazioni sindacali e non ai singoli lavoratori verso i quali soltanto è riferito il diritto costituzionalmente garantito di sciopero.

Per questo motivo non sembra essere contraria ai precetti costituzionali una previsione contrattuale che prevede semplicemente un dovere di non violare, durante il periodo di vigenza del contratto collettivo, quanto precedentemente discusso e approvato a tavolino dalle parti sottoscrittenti.

Più problematica, invece, appare la previsione del punto 13 dell’Accordo di Pomigliano, secondo la quale gli effetti penalizzanti per il sindacato, indirizzati ad impedire le agitazioni sindacali durante l’arco di vigenza del contratto collettivo, possono prodursi da “*comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa*” le clausole dell’accordo.

Il concetto di tregua sindacale sembrerebbe passare da un *obbligo di mezzi* ad un *obbligo di risultato*⁸⁷ facendo, così, ricadere sul sindacato stipulante una forte responsabilità: quella, non solo di rispettare l'Accordo, ma di farlo anche rispettare.

Il problema è, dunque, pratico (considerato che presumibilmente la clausola intende rivolgersi anche al comportamento dei lavoratori non iscritti ad alcun sindacato) ma, anche in questo caso, non sembrerebbero sussistere problemi di legittimità costituzionale.

Non pare vi sia una violazione del diritto di sciopero dal momento che le sanzioni sono poste nei confronti delle sole organizzazioni sindacali che non rispettino i patti sottoscritti e non dei singoli lavoratori.

La ratio della previsione sta nel fatto che sarebbe quanto meno contraddittorio per le parti stipulanti, raggiungere un accordo, sottoscriverlo e, successivamente, cambiare indirizzo e rivoltarsi contro l'accordo stesso.

Si tratta di un impegno a non proclamare scioperi o altre forme di lotta sindacale che rendano inapplicabili le condizioni di lavoro concordate.

Le clausole di tregua sindacale rientrano nella c.d. parte obbligatoria del contratto collettivo⁸⁸, concernente gli impegni tra le parti firmatarie.

Per concludere, nei contratti in esame è previsto⁸⁹ che le clausole dell'accordo vengano ad integrare la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro. Ciò significa che la violazione di una delle clausole da parte del singolo lavoratore costituisce infrazione disciplinare e potrebbe dar luogo a provvedimenti anche estintivi del rapporto di lavoro.

⁸⁷ Lai M., *L'Accordo Fiat di Pomigliano: la contrattazione collettiva tra decentramento, responsabilità e partecipazione*, Riv. Inf. e Mal. Prof., 2010, fasc. 2, pag. 256.

⁸⁸ Il contenuto del contratto collettivo viene distinto dalla dottrina in: parte normativa e parte obbligatoria. Destinatari della parte normativa sono i singoli datori e prestatori di lavoro; la parte obbligatoria, disciplina i diritti ed i doveri delle associazioni sindacali stipulanti; essa adempie la funzione di assicurare il vigore pratico alla parte normativa.

⁸⁹ Vedi punto 14 Accordo del 15 giugno 2010.

Ha fatto discutere molto quest'ultimo punto in quanto l'incorporazione del contratto collettivo in quello individuale suscita dubbi dal momento in cui le due fonti hanno natura e portata diversa. Inoltre, in questo caso trovano maggior fondamento (rispetto al punto precedente) le critiche riguardanti la limitazione del diritto di sciopero in quanto, seppur le sanzioni non appaiono espressamente rivolte ai singoli lavoratori, di fatto, assumono valore di sanzioni disciplinari per comportamenti individuali ostruzionistici.

Nulla di nuovo se, invece, si paragona l'effetto sanzionatorio individuale alla preesistente disciplina legata alla violazione del regolamento aziendale.

Secondo parte della dottrina la previsione in esame verrebbe ad incidere sui limiti posti dall'ordinamento all'esercizio del potere disciplinare di licenziamento⁹⁰.

La qualificazione di una qualsiasi violazione delle clausole in termini di infrazione disciplinare di licenziamento e l'indefinito rinvio ai provvedimenti disciplinari contenuti nel contratto aziendale, appaiono in contrasto con i principi di predeterminazione e proporzionalità tra infrazione e sanzione applicabile, da tempo affermatasi in giurisprudenza⁹¹.

⁹⁰ Art. 7 Statuto dei lavoratori sulle sanzioni disciplinari e art. 2106 c.c. circa il fatto che l'inosservanza della diligenza del prestatore di lavoro e del suo obbligo di fedeltà può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

⁹¹ *Cassazione Sezione Lavoro n. 22170 del 29 ottobre 2010.*

«L'inadempimento idoneo a giustificare il licenziamento deve essere individuato in ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, sicché quel che è veramente decisivo, ai fini della valutazione della proporzionalità fra addebito e sanzione, è l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare la condotta del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, nel rispetto dei canoni di buona fede e correttezza. Ne deriva che la proporzionalità della sanzione non può essere valutata solo in conformità alla funzione dissuasiva che la stessa sia destinata ad esercitare sul comportamento degli altri dipendenti, dal momento che il principio di proporzionalità implica un giudizio di adeguatezza eminentemente soggettivo, e cioè calibrato sulla gravità della colpa e sull'intensità della violazione della buona fede contrattuale che esprimano i fatti contestati, alla luce di ogni circostanza utile (in termini soggettivi ed oggettivi) ad apprezzarne l'effettivo disvalore ai fini della prosecuzione del rapporto contrattuale. Solo a queste condizioni, del resto, il principio di proporzionalità risulta in grado di influire sul comportamento degli altri dipendenti senza assumere un valore di "esemplarità" disgiunto dalla

2.3 b. Efficacia orizzontale e verticale del contratto collettivo

Le questioni attinenti l'estensione dell'ambito di efficacia "orizzontale" e "verticale" del contratto collettivo sono apparse molto complesse, per non parlare di quelle relative alla c.d. efficacia *verticale*, concernente i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello.

La principale conseguenza della mancata attuazione dell' art. 39 Cost. è il venir meno della obbligatorietà generale (*erga omnes*) del contratto collettivo. Durante il periodo fascista c'era il contratto corporativo, il quale aveva efficacia generalizzata, al contrario, l'attuale contratto collettivo di *diritto comune* non è efficace per tutti i lavoratori.

Quest'ultimo, come qualsiasi altro contratto fra privati, è valido solo per le parti firmatarie⁹².

“Affermare che il contratto collettivo non ha efficacia generale significa che se un'impresa, direttamente o tramite le associazioni datoriali stipulanti, non ha voluto vincolarsi con il sindacato nella determinazione delle condizioni di

misura della responsabilità del dipendente e dalla conseguente realizzazione dell'interesse aziendale in termini proporzionati alla portata della prima, garantendo in tal modo, la reale eticità del rapporto. Sulla base di tale configurazione, spetta, pertanto, al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi, innanzi tutto, rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed in specie alla sua durata e all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia».

⁹² Da notare che i recenti avvenimenti (intesa raggiunta da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 31 maggio 2013) in materia di rappresentatività e democrazia sindacale stanno concretamente modificando tale disciplina in direzione di una più generalizzata efficacia dei contratti collettivi.

*lavoro, non è tenuta, in linea di principio, ad applicare il contratto (nel caso di specie Fiat è sia parte dell'accordo di Pomigliano sia parte del Ccnl 2008 e 2009, sottoscritti da Federmeccanica, cui aderisce)*⁹³.

Nel corso del tempo, sono stati i meccanismi giurisprudenziali che, nella pratica, hanno dotato di applicabilità il contratto collettivo, estendendolo così anche alle imprese non affiliate. I giudici, nell'applicazione del principio dell'art. 36 primo comma della Costituzione sulla retribuzione sufficiente, fanno di solito riferimento, a titolo orientativo, ai minimi tariffari stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Sempre per giurisprudenza consolidata deve ritenersi vincolato l'imprenditore che per prassi costante applichi il contratto collettivo.

Per quel che concerne la contrattazione aziendale (nonostante i dubbi dottrinali sul fatto che il modello costituzionale oltre alla contrattazione di categoria si estenda a tale livello) la dottrina ritiene che tra gli argomenti alla base dell'applicazione generale della disciplina collettiva in presenza di eventuale dissenso sia da annoverare l'effettiva rappresentatività dei soggetti stipulanti, l'indivisibilità degli interessi coinvolti e il consenso prestato dalla maggioranza dei lavoratori.

L'applicazione generale della disciplina collettiva, anche aziendale, potrebbe derivare dalla clausola di *rinvio dinamico*, contenuta nel contratto individuale di lavoro. *“In caso tuttavia di dissenso esplicito del lavoratore alla nuova regolamentazione non si potrà rivendicare l'applicazione della precedente (nel caso di specie quella del Ccnl del 2008), in quanto la disciplina collettiva non si incorpora in quella del contratto individuale di lavoro, ma opera come fonte eteronoma di regolazione del rapporto, rimanendo in vigore sul piano individuale i trattamenti minimi previsti per legge”*.⁸⁷

⁹³ Lai M., Centro studi nazionale Cisl L'accordo Fiat di Pomigliano: *La contrattazione collettiva tra decentramento, responsabilità e partecipazione*, 10/12/2010.

Il problema del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello (c.d. *efficacia verticale*) si manifesta (e si è manifestato) quando uno stesso aspetto del rapporto di lavoro viene regolato diversamente e in modo contrastante in diversi livelli contrattuali: ad esempio quando il contratto aziendale prevede una determinata disciplina in materia di retribuzioni diversa da quella indicata nel contratto nazionale di categoria.

In giurisprudenza è stata per lungo tempo dominante una soluzione ispirata al criterio del *favor* per il lavoratore: tra le due regolamentazioni in contrasto prevarrebbe cioè quella più favorevole al lavoratore.

Se si considera, come in passato, l'interpretazione del contratto aziendale come somma di contratti individuali troverebbe applicazione l'art. 2077 del codice civile⁹⁴ che, nel disciplinare la relazione tra contratto collettivo e contratto individuale, stabilisce la possibilità di deroghe ad opera del contratto individuale solo in quanto migliorative per il lavoratore.

Nel corso del tempo, però, si è ritenuto che il contratto aziendale avesse la stessa natura collettiva del contratto nazionale di categoria, per cui non sarebbe applicabile quanto disposto dall'art. 2077 del codice civile. Secondo una prima soluzione alternativa, peraltro superata dagli esiti del referendum del 1995, esisterebbe un principio gerarchico all'interno del sistema contrattuale, per cui i contratti collettivi di livello inferiore non potrebbero modificare, né in meglio né in peggio, quanto stabilito dai contratti di livello superiore.

Più di recente, affermatasi l'uguale natura collettiva dei contratti, si è ritenuto che nel conflitto tra contratti collettivi di diverso livello prevalga in ogni caso

⁹⁴ Art. 2077 c.c.: Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale

I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.

Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro (1339).

la disciplina, nazionale o aziendale, posteriore nel tempo, sia essa migliorativa o peggiorativa rispetto al contratto nazionale preesistente.

Per altro verso bisognerebbe prendere in considerazione il criterio della specialità, secondo il quale dovrebbe prevalere il contratto aziendale, in quanto disciplina speciale, più vicina al rapporto di lavoro (e quindi sia all'azienda che ai singoli lavoratori), sia in senso peggiorativo che migliorativo rispetto a quanto stabilito a livello nazionale.

Ovviamente, in questo caso, la regolamentazione aziendale deve essere opera di soggetti dei quali sia accertato il grado di rappresentatività (proprio sulla questione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali si sono recentemente pronunciate le parti sociali con un'intesa firmata il 31 maggio 2013).

2.4 Contrasto Fiat – Fiom e consultazione referendaria

Un'idea abbastanza diffusa in dottrina è quella per cui, dopo vent'anni di globalizzazione, il sistema delle relazioni industriali ha bisogno di riforme o per lo meno di aggiornamenti.

Il problema del precedente sistema (quello delineato prima degli accordi separati) sottoponeva le aziende ad un insieme di regole che complicava e limitava processi decisionali e non assicurava il rispetto degli accordi.

Una delle principali conseguenze riguarda il fatto che in Italia la percentuale delle grandi imprese è bassissima: tra le aziende iscritte a Confindustria solo il

20% ha grandi dimensioni, mentre il restante 80% è fatto di piccole imprese che occupano meno di 50 dipendenti.

Ci sono esigenze e problemi differenti tra grandi e piccole imprese, per citare una dottrina: *“le prime, come la Fiat, sono maggiormente proiettate sui mercati internazionali, spesso hanno sedi, stabilimenti e dipendenti all’estero e necessitano di maggiore governabilità, mentre le seconde sono in genere radicate sul territorio, dove occupano pochi dipendenti nell’unica sede aziendale e, se hanno necessità di internazionalizzarsi, preferiscono avvalersi dei servizi offerti dal sistema Confindustriale, piuttosto che assumere direttamente dipendenti ad hoc. Allo stesso modo mentre nelle prime c’è di regola una nutrita e stabile rappresentanza sindacale, nelle seconde il sindacato è spesso assente perché i lavoratori dell’azienda non ne sentono il bisogno. Si sentono protetti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) e, se hanno bisogno di qualcosa, trattano direttamente con l’imprenditore.”*⁹⁵

Sono differenze, queste, che alcuni ritengono debbano riflettersi anche nella contrattazione collettiva.

In questi anni, infatti, si è apertamente manifestato il rifiuto del regime accentratore dettato dalla contrattazione nazionale. Per alcuni, la contrattazione nazionale sarebbe l’unica in grado di proteggere effettivamente tutti i lavoratori senza distinzioni, ma per altri quel duplice regime, rigidamente accentratore, ha soffocato le potenzialità del livello contrattuale aziendale.

Il contratto collettivo aziendale non si era mai diffuso, non aveva mai avuto quell’importanza che gli è stata attribuita dopo le lotte sociali e sindacali avviate con gli accordi separati del 2009 e con il caso Fiat.

⁹⁵ Martone M., *Doppio canale per i contratti*, Il Sole 24 Ore, 5 marzo 2011.

È indubbio che il biennio 2009/2010 sia stato caratterizzato da una serie di eventi che hanno inciso profondamente non solo sul diritto sindacale ma anche sulla stessa visione dell'economia industriale.

Il risultato dell'escalation di eventi caratterizzanti il biennio è stato, sicuramente, l'indebolimento della coesione tra le organizzazioni sindacali nonché la “*fuga (in avanti o all'indietro dipende dai punti di vista)*”⁹⁶ della componente massimalista della Cgil.

Gli accordi del gennaio e aprile 2009 hanno, di fatto, segnato la fine dell'unità sindacale confederale con conseguenze che sono andate a ricadere sull'attività contrattuale successiva.

Era da tempo maturata l'idea di ampliare gli spazi negoziali alla contrattazione integrativa, ma ciò non si era mai realizzato in concreto sia a causa della grave crisi economica globale, sia per l'assenza di materia negoziale in termini di margini per incrementi salariali connessi alla produttività aziendale.

Dal punto di vista politico, rileva la presa d'atto che le specificità aziendali possono connotarsi come “negative”, ovvero, possano consentire deroghe ed interventi peggiorativi al ribasso.

In questo contesto, si pone come centrale la questione dell'efficacia dei contratti in deroga nei confronti dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni stipulanti, seppur raggiunti secondo le regole previste dalla legge e dagli accordi interconfederali.

La conferma della gravità del tema in esame è, appunto, l'Accordo separato di Pomigliano d'Arco e quello seguente di Mirafiori.

Analizzando approfonditamente il caso si può notare come tali accordi abbiano generato una vicenda che racchiude tutti i nodi del diritto sindacale:

⁹⁶ Pessi R., *la contrattazione in deroga: il «caso» Pomigliano*, Arg. Dir. Lav., part 6, p. 1119-1133, 2010.

- Quello degli effetti del trasferimento d'azienda sui rapporti individuali e collettivi;
- Quello della funzione svolta dal referendum di ratifica (anche se solo politica);
- Quello dell'estensione dell'efficacia del contratto collettivo anche ai dissenzienti (in questo caso minoritari ma pur sempre significativi numericamente).

Secondo parte della dottrina⁹⁷, di fronte ad un quadro così articolato e confuso in tema di rapporti tra i diversi livelli di contrattazione, l'unica possibilità per apportare un po' di ordine era quella di accettare un accordo aziendale contenente clausole derogatorie al contratto nazionale.

La Fiom, tuttavia, non solo si è rifiutata di firmare gli accordi sin dalla prima intesa a Pomigliano, ma ha dichiarato che avrebbe contrastato con tutti i mezzi possibili l'attuazione dell'accordo poiché, avendo lei sottoscritto il Ccnl del 2008, non concepiva nessuna modifica a quest'ultima disciplina da imporre ai suoi iscritti (che costituiscono, oltretutto, una percentuale molto elevata del totale dei lavoratori sindacalizzati).

Ha negato qualsiasi legittimità alle deroghe delegittimando, così, l'accordo del 2009.

È iniziata, in questo modo, la guerra tra Fiom e Fiat.

Sarà così, come vedremo, che, per rendere con certezza efficaci ed operanti le previsioni derogatorie delle clausole del Ccnl poste dall'Accordo aziendale di Pomigliano, si renderà necessario, per la Fiat, dissociarsi da Federmeccanica e Confindustria; solo in questo modo si sarebbe prodotto il “*disinnesco*”, ovvero la cessazione di operatività per la Fiat del Ccnl del metalmeccanici a partire dalla sua scadenza.

⁹⁷ Per tutti vedi De Luca Tamajo R., *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, Arg. Dir. Lav., fasc.6, 2010, pp. 1080-1088.

I sindacati riformisti, da parte loro, hanno tentato di interpretare la volontà dei lavoratori indicendo una consultazione referendaria nello stabilimento di Pomigliano.

Al referendum sull'accordo per il futuro di Pomigliano d'Arco hanno vinto i "sì" con il 63,4%, ma i voti contrari hanno raggiunto il 36%, probabilmente più di quanto la Fiat si aspettasse.

Nonostante l'opinione della maggioranza dei lavoratori fosse rivolta al cambiamento e all'accettazione di quei sacrifici necessari in un periodo di crisi per far ripartire l'azienda, il risultato non può certo essere considerato soddisfacente poiché dimostra che circa il 40% dei lavoratori (una percentuale elevatissima) era schierato con la fazione estremista della Cgil e non accettava il nuovo contratto collettivo del 2009.

Al termine del lungo scrutinio delle 4.642 schede (su 4.881 votanti), infatti, i favorevoli risultavano 2.888, contro i 1.673 che rifiutavano l'intesa siglata dall'azienda e sindacati (Fiom esclusa) il 15 giugno.

Si votava anche al Polo di Nola, dove è arrivato un secco no: su 273 voti 77 sono stati favorevoli e 192 contrari.

La Fiom ha ottenuto un risultato importante però rischiando molto poiché, proprio a causa del risultato del referendum, la Fiat poteva decidere di mantenere la produzione della Panda in Polonia e, come conseguenza, ciò avrebbe provocato un effetto a catena per gli altri imprenditori cosicché Pomigliano sarebbe stata colpita dalla fuga delle industrie e di coloro che sono intenzionati ad investire nel nostro Paese come era già avvenuto in diverse zone del sud.

Ponendo attenzione alle opinioni dei lavoratori raccolte dopo il referendum, pare che due lavoratori su tre fossero pronti ad accettare un accordo che, per garantire la produttività dello stabilimento, li costringesse a rinunciare ad alcuni dei diritti previsti dal contratto collettivo nazionale.

Si poteva ritenere che i lavoratori avessero accettato le rinunce previste dall'accordo di Pomigliano per la paura di ritorsioni da parte della Fiat; oppure che il loro voto non fosse stato libero perché condizionato dalla paura di perdere il posto di lavoro.

D'altra parte era possibile, anche, ritenere che il "sì" avesse vinto per il fatto che sul voto dei lavoratori avesse pesato soprattutto la consapevolezza che all'estero hanno problemi del tutto simili ai nostri. All'estero, durante quel biennio vi erano operai che il lavoro non lo avevano, lavoratori che, per la paura di divenire disoccupati, hanno accettato condizioni anche peggiori (vedi gli stessi lavoratori americani in Chrysler).

È, dunque, possibile che, con questa magra consapevolezza, i lavoratori abbiano accettato di rinunciare ad alcuni diritti per accogliere la produzione della Panda in attesa di superare concretamente e con i mesi la situazione di crisi acuta che aveva colpito anche lo stabilimento campano.

2.4a. Voci dei protagonisti sull'esito del Referendum

Le opinioni raccolte subito dopo l'esito del referendum sono state differenti: per l'allora ministro del lavoro Sacconi il risultato sembrava essere stato soddisfacente, questi affermò che la logica del conflitto era stata isolata ed aveva prevalso quella della collaborazione tra le parti; aggiunse, inoltre, che: *«La partecipazione al voto è stata straordinariamente alta. A questo punto - spiegava - la Fiat non può che riconoscere che vi sono tutte le condizioni per realizzare il promesso investimento in un contesto di pace sociale. Da oggi il*

Paese si rivela ancora più moderno». «Ha vinto - aggiungeva Sacconi - la volontà del Mezzogiorno di attrarre investimenti per consolidarsi come piattaforma produttiva per l'intero bacino del Mediterraneo. Cambiano con questo voto le relazioni industriali nelle quali si isola la logica del conflitto e prevale quella della collaborazione tra le parti nel nome del comune destino dell'impresa e del lavoro. Il baricentro dei nuovi rapporti sindacali diventano l'azienda e il territorio». Per Sacconi «a questo punto la Fiat non può che riconoscere che vi sono tutte le condizioni per realizzare il promesso investimento in un contesto di pace sociale che, sono convinto, tutti o quasi tutti sapranno garantire. Questo voto - concludeva il ministro del Lavoro - è paragonabile al referendum sulla scala mobile che consolidò l'accordo di San Valentino»⁹⁸.

Dall'altro lato bisogna riportare anche il punto di vista e i commenti dei sindacati.

il segretario della Uilm Campania Giovanni Sgambati sottolineò, in un articolo comparso sul Corriere della Sera del 23 giugno 2010, che *«la partecipazione è stata altissima, pari al 95%. In tutta la giornata si è registrato un assenteismo pari al 4%. È un risultato che non si era mai registrato prima in consultazioni del genere»*.

La vice segretaria generale della Cgil, Susanna Camusso, commentò il risultato del referendum sottolineando il gravoso peso che la chiamata al voto aveva significato per i lavoratori in fabbrica: *«I sì per il lavoro e i no per non cancellare i diritti. La partecipazione al voto era prevedibile, come la prevalenza dei sì: i lavoratori di Pomigliano si sono ritrovati improvvisamente arbitri di una contesa che preme su di loro e sulle loro aspettative personali*

⁹⁸ Il 9 e 10 giugno 1985 in Italia gli elettori furono chiamati a decidere se abrogare la norma che comporta un taglio dei punti della scala mobile. Il referendum fu promosso dal PCI. Il Referendum fu bocciato con 18 milioni di NO 54,3% e 15 milioni di SI 45,7% (PCI, DP e MSI). Tantissimi i voti degli operai in quella maggioranza di 18 milioni.

perché in quel territorio, caratterizzato da un'alta disoccupazione, uno stabilimento come quello della Fiat svolge un ruolo essenziale e non sostituibile». Secondo Camusso «anche un voto così particolare, nella sua articolazione tra sì e no, dice che ci vuole una soluzione condivisa, come la Cgil ha sempre sostenuto. Tanto più che intese che cancellano diritti sono inefficaci in quanto illegittime. Per questo chiediamo a Fiat di confermare e avviare l'investimento e la produzione della nuova Panda a Pomigliano, di riaprire la trattativa per un'intesa condivisa da tutti». «Al governo, - concludeva Camusso - che è stato ininfluenza sulle scelte industriali, che ha voluto giocare una sua partita di divisione del sindacato, il voto dice che un Paese moderno difende i diritti dei lavoratori».

Per concludere, il segretario nazionale della Fim-Cisl, Bruno Vitale, valutò «positivamente» il risultato di Pomigliano e chiese alla Fiat di procedere con l'investimento. «I due terzi dei lavoratori hanno votato per il sì. Cosa ci si deve aspettare per Pomigliano? Bisogna chiederlo a Marchionne: sarebbe un Paese strano quello in cui si fa un accordo, si vince, e poi ci si comporta come se si fosse perso».

Tuttavia le aspettative di prendere seriamente e, soprattutto, esecutivamente in considerazione il referendum di Pomigliano per avviare l'investimento dell'azienda non si sono realizzate.

Non esiste, infatti, alcuna fonte legislativa che attribuisca potere vincolante all'esito di un referendum effettuato nell'ambito di un'azienda.

Il referendum esiste ma è utilizzato solo per fini politici, per valutare le posizioni e la volontà dei lavoratori.

Nulla di più, nulla di meno. Non avendo un valore giuridico, ma solo politico, i suoi risultati non possono essere considerati vincolanti.

Secondo la maggioranza degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali ci si trovava di fronte ad una coesistenza di discipline contrattuali: il Ccnl del 2008,

il quale continuava ad essere applicato nei confronti dei lavoratori iscritti alla Fiom-Cgil, e l'accordo separato di Pomigliano diretto a regolare i rapporti con i lavoratori dello stabilimento iscritti ai sindacati stipulanti.

2.5 Disdetta e recesso

Il direttivo di Federmeccanica ha comunicato la disdetta⁹⁹ dal contratto nazionale unitario siglato il 20 gennaio 2008 per evitare che continuasse a produrre effetti ultrattivi a seguito della scadenza prevista per il 31 dicembre 2011.

La disdetta dell'accordo, che sarebbe entrata in vigore dal 1° gennaio 2012, come ha spiegato lo stesso presidente di Federmeccanica Pierluigi Ceccardi, è avvenuta *«a fronte delle minacciate azioni giudiziarie della Fiom relative all'applicazione di tale accordo»* ed è comunicata *«in via meramente tecnica e cautelativa allo scopo di garantire la migliore tutela delle aziende»* (come riportato dal Corriere della sera del 7 settembre 2010).

Federmeccanica giustificò l'immediata disdetta affermando che *«il consiglio direttivo ha preso in esame l'evoluzione dei rapporti sindacali nel settore dopo*

⁹⁹ Il recesso, la disdetta e la revoca sono tre diverse modalità con le quali può essere determinata la cessazione degli effetti di un contratto. In particolare, con il recesso la parte esercita il proprio diritto potestativo di sciogliersi dal vincolo contrattuale, con la disdetta impedisce il rinnovo automatico di un contratto che preveda tale rinnovo a scadenze prestabilite e con la revoca estingue un proprio precedente negozio unilaterale o un contratto stipulato nel suo prevalente interesse. La disdetta è un negozio giuridico, ovvero un atto unilaterale con il quale si impedisce il rinnovo di un contratto di durata.

È un atto recettizio che ha, pertanto, effetto dal momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario. Si differenzia dal recesso perché quest'ultimo determina lo scioglimento di un contratto in corso, mentre la disdetta evita il suo automatico rinnovarsi alla scadenza.

il rinnovo del contratto nazionale del 15 ottobre 2009 e la vicenda relativa allo stabilimento Fiat di Pomigliano d'Arco», dal quale è emerso che «è necessario proseguire con determinazione nell'adeguamento delle relazioni industriali, sindacali e contrattuali alla domanda di maggior affidabilità e flessibilità che proviene dalle imprese per consentire loro una migliore tenuta rispetto all'urto della competizione globale».

Ovviamente, dall'altro lato, la Fiom reagì quasi con una “*proclamazione di guerra*” affermando: «*SI APRE SCONTRO SOCIALE*» attaccando, dunque, la decisione della Federmeccanica, accusandola di essere «*la dimostrazione della malafede e, nello stesso tempo, della volontà di scontro frontale degli industriali*»¹⁰⁰, «*Disdettando il contratto ora, a molti mesi dalla sottoscrizione dell'accordo separato con Fim e Uilm che avrebbe dovuto rinnovare il contratto nazionale - prosegue - la Federmeccanica dimostra che aveva ragione la Fiom quando sosteneva che il contratto del 2008 era ancora in vigore. Non si può disdettare una cosa che non esiste più.*

Come hanno mostrato queste settimane, da Pomigliano è partito l'attacco al contratto nazionale, allo Statuto dei lavoratori, alla stessa Costituzione. Quella della Federmeccanica è una scelta eversiva senza precedenti a cui si dovrà rispondere sia sul piano legale, sia sul piano del più diffuso conflitto sociale». il segretario generale della Fiom, Maurizio Landini parlava di «Una decisione grave e irresponsabile».

Per quanto riguarda gli altri sindacati firmatari dell'accordo con Federmeccanica del 15 ottobre 2009 (non sottoscritto dalla Fiom), invece, la decisione non modificava nessun tipo di orientamento e di percorso.

Giuseppe Farina, segretario generale della Fim-Cisl, asserì che «*il contratto del 2008 era già decaduto dal punto di vista formale e sostanziale e quindi non si tratta di alcuna novità*».

¹⁰⁰ Dichiarazione di Giorgio Cremaschi, presidente del comitato centrale della Fiom, 2010.

A loro avviso Federmeccanica fece solo un passaggio obbligato nel rispetto degli accordi interconfederali.

Alla disdetta seguì, nel medesimo atto, il recesso¹⁰¹ dal contratto collettivo, in scadenza a fine 2011, con notevole anticipo onde evitare il rinnovo automatico e, soprattutto, l'applicazione della clausola di ultrattività.

Da un punto di vista prettamente giuridico, in presenza di un contratto collettivo nel quale è indicato un termine e contenente una clausola di rinnovo automatico, la disdetta, nel rispetto del preavviso stabilito, impedisce l'automatico rinnovo del contratto alla scadenza.

La clausola di ultrattività, invece, comporta che gli effetti del contratto scaduto continuino a prodursi interinalmente fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo.

Per questo motivo gli effetti di un contratto scaduto potrebbero prodursi a tempo indeterminato nel caso in cui questo non venga sostituito da un nuovo accordo.

¹⁰¹ Il recesso è il diritto di sciogliersi da un precedente vincolo contrattuale mediante una dichiarazione unilaterale di volontà comunicata all'altra parte.

Il recesso può essere convenzionale o legale a seconda che il relativo diritto potestativo sia costituito per volontà delle parti o per volontà della legge.

Il recesso, da un punto di vista formale, deve essere esercitato mediante dichiarazione recettizia che necessita, come prova, della comunicazione al destinatario e necessita il rispetto di un congruo preavviso.

Il recesso può essere unilaterale, ove previsto a favore di una sola parte o bilaterale ove previsto a favore di entrambe.

In alcuni casi il Legislatore prevede il recesso quale modalità di possibile estinzione di vincoli contrattuali senza limitazioni di tempo (si pensi al recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato); in altre ipotesi il Legislatore ha previsto la facoltà di recesso in favore del contraente che abbia visto un deterioramento della propria posizione contrattuale ma, in tal caso, l'efficacia del recesso è subordinata ad una sentenza del giudice (si pensi alla facoltà di recesso concessa, nei contratti a prestazioni corrispettive, a favore del contraente la cui controprestazione sia diventata parzialmente impossibile); infine il Legislatore ha previsto il diritto di recesso come diritto di pentimento da esercitarsi discrezionalmente entro un termine di decadenza in favore di contraenti considerati deboli (si pensi a tutta la legislazione a tutela del consumatore).

Il recesso, nei contratti ad esecuzione istantanea, non può essere esercitato quando è iniziata l'esecuzione del contratto mentre, nei contratti ad esecuzione continuata o di durata, può essere esercitato anche successivamente ma non produce effetti sulle prestazioni già eseguite (art. 1373 c.c.).

Il recesso, in ogni caso, produce effetti ex nunc, salva una diversa volontà delle parti.

Le parti, se non vogliono rimanere vincolate ad un precedente accordo ultrattivo, dovranno esercitare il recesso: atto che si può effettuare solo verso un contratto collettivo divenuto a tempo indeterminato, con congruo preavviso.

Federmeccanica ha effettuato disdetta e recesso contemporaneamente con un unico atto, basandosi sul presupposto che quel congruo preavviso legato al recesso potesse legittimamente decorrere anche prima della scadenza del termine, depotenziando, così, la clausola di ultrattività e comportando l'immediata estinzione del contratto alla scadenza del termine.

Ma perché proprio la Fiat è diventata, durante questi ultimi anni, il baluardo del cambiamento? Gli accordi Fiat hanno costituito l'espressione più eclatante della "svolta" innanzitutto per la natura multinazionale e globalizzata dell'impresa stessa, capace (come, tra l'altro, è avvenuto) di decidere dove meglio allocare le proprie produzioni in tutto il pianeta.

In secondo luogo, i contrasti con la componente maggioritaria della Cgil erano già delineati da tempo all'interno degli stabilimenti tant'è che, in un rapido succedersi di eventi concentrati nello spazio di un semestre, la vicenda Fiat, fragorosamente aperta dal contratto di Pomigliano del 15 giugno 2010, ha profondamente influenzato le vicende della contrattazione nazionale, inducendo la disdetta di Federmeccanica all'ultimo contratto unitario del 2008 nonché la stipulazione del Ccnl del 29 settembre 2010.

Dall'accordo di Pomigliano, perciò, sono derivate, la disdetta di Federmeccanica del contratto collettivo nazionale di lavoro del 20 gennaio 2008 con decorrenza dal gennaio 2012 e, soprattutto, la stipulazione, in data 29 settembre 2010, tra Federmeccanica, Fim e Uilm di un'intesa che consentisse, a livello territoriale, di raggiungere *«specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente Ccnl e degli accordi dallo stesso richiamati»*.

2.6 Ccnl 29 settembre 2010 e art. 4 bis

Secondo parte della dottrina¹⁰², di fronte ad un quadro così articolato e confuso in tema di rapporti tra i diversi livelli di contrattazione, l'unica possibilità per rendere operanti con certezza le previsioni derogatorie delle clausole poste dall'accordo aziendale di Pomigliano, è stata individuata dalla Fiat nella dissociazione da Federmeccanica e Confindustria.

Questo avrebbe consentito il “*disinnesco*” e, quindi, la cessazione di operatività per Fiat, del Ccnl dei metalmeccanici a partire dalla sua scadenza prevista per il 31 dicembre 2012.

Il tale prospettiva, è stato raggiunto il 29 settembre del 2010 tra Federmeccanica, Film e Uilm e successivamente Ugl e Fismic, un Accordo che ha aggiunto un articolo 4 bis al testo del Ccnl del 2009.

Il Ccnl del settembre del 2010 può essere considerato come un accordo che, nell'estremo tentativo di trattenere la Fiat nel sistema Confindustriale, ha emendato il Ccnl separato del 2009 siglato fra Federmeccanica e le altre federazioni di categoria Fim e Uilm ma senza la firma della Fiom, concedendo anche sul piano intersindacale la pattuizione di ampie discipline derogatorie a livello aziendale.

L'art. 4 bis introdotto dall'accordo in questione stabilisce, in una prima parte, che “*al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la*

¹⁰² Vedi, per tutti, De luca Tamajo R., *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, Arg. Dir. Lav., 2010, fasc. 6, pag. 1083.

creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente Ccnl e degli accordi dallo stesso richiamati.”

In altri termini, l'articolo in esame delinea, in linea con l'Accordo interconfederale del 2009, le situazioni in presenza delle quali è consentito pervenire, anche in via temporanea, ad intese modificative di uno o più istituti disciplinati dal Ccnl.

Tali intese sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti che le sottoscrivono.

Per introdurre delle limitazioni a quel generico potere di deroga che si desume dalla prima parte dell'articolo, quest'ultimo prosegue affermando che *“le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli dei Ccnl oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti.*

Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltretutto i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.”

Nell'articolo è stabilito il vincolo, per le intese modificative, di indicare gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (se di natura sperimentale o temporanea) e gli articoli del Ccnl oggetto di modifica.

Le deroghe peggiorative debbono essere autorizzate dai sindacati nazionali di categoria e, infatti, le intese sottoscritte sono trasmesse per la loro validazione alle parti stipulanti il Ccnl.

In altre parole, l'intesa stabilisce quali sono le circostanze in cui si potranno introdurre deroghe (ovvero in caso di crisi occupazionali o di significativi progetti di investimento) e le procedure per la loro introduzione: l'accordo aziendale deve essere stipulato da impresa e r.s.u., sia pure con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali.

L'accordo di Pomigliano è stato "l'esecutore materiale" del Ccnl del 22 gennaio 2009 e ha disciplinato, nello specifico, le modalità di attuazione dell'art. 16 dell'Accordo quadro.

Neanche ciò è bastato, però, a legittimare l'estensione a tutti i lavoratori dell'accordo aziendale di Pomigliano.

Per quest'ultimo Accordo continuavano, alla fine del 2009, per la categoria dei metalmeccanici, ad essere vigenti due contratti collettivi nazionali: il primo, quello del 2008, efficace nei confronti dei lavoratori iscritti alla Fiom fino al 31 dicembre 2011, ed il secondo, sottoscritto dalla Fim e dalla Uilm nel 2009, efficace nei confronti degli iscritti a questi ultimi sindacati.

Il Ccnl del 2008, infatti, è stato sottoscritto dalla Fiom con l'intenzione che non potesse essere modificato se non con la sua approvazione.

La conseguenza di ciò sta nel fatto che le deroghe in peius, appunto, non possono essere opposte né ai lavoratori iscritti alla Fiom né a quelli non iscritti ad alcun sindacato rendendo, così, inutili gli accordi sottoscritti dall'azienda.

Nonostante le intenzioni iniziali, non bisogna dimenticare che l'art. 4 bis stabilisce una procedura che subordina la contrattazione in deroga all'approvazione dei sindacati nazionali per cui tale ultimo Accordo non ha certo prodotto i frutti sperati: la Fiat è uscita lo stesso da Confindustria e, dall'altro lato, le organizzazioni sindacali non riformiste hanno inasprito il loro atteggiamento per l'introduzione di una disciplina che accentuava lo

spostamento del potere verso la periferia e la conseguente erosione del potere contrattuale centrale.

A seguito della sovrapposizione dei due ordinamenti contrattuali, si è dato avvio ad una serie di spinte che, in Italia, hanno portato alla messa in discussione di tutto il sistema di contrattazione collettiva e ad un infinito dibattito interno.

Per estendere l'analisi ad altre realtà internazionali possiamo considerare gli effetti che le spinte centrifughe dovute alla sovrapposizione di più discipline contrattuali hanno avuto in un Paese come la Germania.

Anche in Germania il sistema di contrattazione e di determinazione dei salari tedesco, notevolmente centralizzato, è stato messo sotto accusa negli ultimi anni. Questo è avvenuto alla luce della crescente concorrenza internazionale, dei sostanziali problemi di trasformazione dell'economia nella Germania orientale post-comunista e della crescente disoccupazione.

Problemi importanti hanno riguardato l'effettiva applicazione di accordi di settore, contenenti la previsione di salari elevati, ad un insieme di imprese e regioni caratterizzate da crescenti differenziali di produttività.

Molte imprese hanno abbandonato la contrattazione collettiva di settore a favore di accordi di impianto decentrati caratterizzati da maggiore flessibilità o, addirittura, hanno concluso accordi illegali con la propria forza lavoro per pagare livelli salariali inferiori ai minimi stabiliti nei contratti collettivi¹⁰³.

Le associazioni sindacali e imprenditoriali, che risentono di perdita di iscritti, hanno lentamente dovuto accettare di concedere maggiore spazio per la regolamentazione delle condizioni di lavoro al livello più specifico della singola impresa.

Per fare ciò, sono state introdotte nella contrattazione collettiva a livello di settore le cosiddette "clausole di apertura (o di uscita)".

¹⁰³ Come scrive Claus Schnabel, professore di economia presso la University of Erlangen-Nuernberg.

Le clausole di apertura consentono all'amministrazione dell'impresa di concludere accordi che differiscono, entro limiti predeterminati, dal contratto collettivo di settore.

Tuttavia, rimane alle associazioni sindacali e imprenditoriali un diritto di veto sugli accordi che modificano i contenuti del contratto collettivo.

Tali clausole sembrerebbero una modalità adeguata per salvaguardare l'occupazione, evitare che le imprese abbandonino le associazioni imprenditoriali e stabilizzare il sistema contrattuale tedesco.¹⁰⁴

2.7 Fabbrica Italia Pomigliano

Tornando al nostro Paese il culmine doveva raggiungersi con lo "sganciamento" della Fiat da (o meglio, con la non adesione delle sue *new companies* a) Confindustria.

Fatto eclatante, questo, non solo per le sue valenze *lato sensu* politiche, ma soprattutto per gli effetti che l'azienda si ripromette in tal modo di ottenere sul piano giuridico, sottraendosi all'applicazione del Ccnl.

La New.co. è il nome generico e transitorio che viene assegnato a una nuova azienda (New.co. sta per New company) che sorgerà da una ristrutturazione o da un progetto di creazione di una nuova azienda.

Una volta che il progetto viene completato, la New.co. assume naturalmente il suo nome definitivo.

¹⁰⁴ Claus Schnabel: *Contrattazione collettiva sotto pressione: decentralizzazione e "clausole di uscita" in Germania.*

L'esigenza di creare una New.co. nasce con l'affermazione del "sì" da parte solo del 63% dei consensi dei lavoratori di Pomigliano al referendum sull'intesa tra Fiat, Fim-Cisl, Uilm, Fismic e Ugl, contro la quale si è pronunciato un terzo dei lavoratori; per questo motivo l'applicabilità dell'accordo è apparsa a rischio.

Dal momento che per l'azienda è prioritario garantire la «praticabilità» dell'intesa, è stata scelta la via della New.co. a cui conferire lo stabilimento di Pomigliano per procedere alle assunzioni di ciascun dipendente secondo i nuovi criteri e con le deroghe al contratto nazionale. La costituzione di una New.co. è da considerare una operazione strategica della Fiat per non rimanere bloccata a causa della difficile transizione dal vecchio al nuovo ordinamento contrattuale; in questo modo la Fiat e i sindacati riformisti hanno dato vita ad un nuovo sistema di relazioni industriali per il settore automobilistico.

La Fiat ha, così, trasferito la proprietà degli stabilimenti alla New.co. di Pomigliano e Mirafiori, che non hanno aderito a Confindustria.

Si tratta di una scelta aziendale per portare avanti il progetto Fabbrica Italia. L'iniziativa avrebbe riguardato tutti gli stabilimenti di Fiat group automobiles e, quindi, gli stabilimenti di Pomigliano, Cassino, Termini Imerese, Mirafiori e gli enti centrali di Mirafiori, in totale 25mila persone.

Cosicché, alla scadenza del contratto del 2009 prevista per la fine del 2012, la Fiat, dopo l'uscita dall'Unione degli industriali di Torino, da Federmeccanica e da Confindustria, avrebbe avuto la possibilità di applicare l'intero accordo derogatorio.

Si è assistito a mesi di incontri, dibattiti e discussioni a seguito del lancio del progetto Fabbrica Italia lanciato da John Elkann e Sergio Marchionne già il 21 aprile del 2010; il progetto prevedeva, all'interno del piano generale dei 6

milioni di vetture tra Fiat e Chrysler, di farne in Italia 1,4 milioni, di cui due terzi da esportare.

Dopo il referendum di Pomigliano, Governo e sindacati hanno continuato a ripetere che quella era una grande vittoria, e a sollecitare Fiat ad andare avanti, incominciando a spendere i 700 milioni promessi.

Ma la domanda che si posero in molti è: la volontà di Sergio Marchionne e della Fiat di lasciare la produzione in Italia è dovuta al legame decennale che vincola l'azienda al nostro Paese o ad altri interessi? Probabilmente c'era anche un interesse della Fiat a mantenere un'importante presenza manifatturiera in Italia perché in nessun paese del mondo una fabbrica di auto ha un terzo del mercato senza avervi una forte presenza industriale. La Fiat ha da sempre ricevuto aiuti dallo Stato.

“Perché nessuna azienda che si ritrova con due passaporti ne butta via uno.”¹⁰⁵

Se vogliamo fare una distinzione tra i due principali Accordi stipulati dall'azienda torinese 2010 potremmo dire che Fiat, con il piano Fabbrica Italia, vuole indicare le quantità di autovetture che intende produrre in Italia; mentre, con l'accordo di Pomigliano, ha voluto indicare le condizioni (garanzia dei costi e rispetto delle consegne) che ritiene indispensabili per venderle.

Si sente l'esigenza di una nuova organizzazione del lavoro che è ormai uno standard mondiale, retribuita secondo lo standard nazionale, negoziata in un serrato confronto con i sindacati, e approvata da tutti tranne che dalla Fiom-Cgil.

Fiat ha elaborato una sua soluzione: conferire Pomigliano ad una nuova società che assumerà tutti i dipendenti attuali, ma che non aderirà a Federmeccanica, e a cui, quindi, non si applicherà il contratto nazionale che questa ha firmato.

¹⁰⁵ Debenedetti F. , Il sole 24 ore del 28-07-2010.

La ragion d'essere della New.co. è quella di evitare l'applicazione del contratto nazionale per risolvere, così, il problema giuridico dell'incerta efficacia, nella nuova impresa, delle deroghe al contratto nazionale, reso non più applicabile. Da qui si sono aperti problemi pratici gravi.

2.8 Rappresentanze sindacali aziendali a rischio e contratto specifico di I livello

In base al referendum del 1995, parzialmente abrogativo dell'art. 19 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, hanno diritto a costituire rappresentanze sindacali soltanto i sindacati che abbiano firmato un contratto collettivo di qualsiasi livello applicato nell'azienda.

Una soluzione legislativa praticabile auspicata da molti e che non porrebbe i problemi dati dalla possibile mancanza di rappresentanze aziendali Fiom, è quella di approvare una legge che riconosca la possibilità per il contratto aziendale di derogare al contratto nazionale, se stipulato dalla coalizione maggioritaria o approvato a maggioranza dai lavoratori¹⁰⁶. Una legge, dunque, che doti di carattere vincolante per tutti quelle clausole di tregua inserite nel contratto stesso.

Il mese di dicembre del 2010 è dedicato a continui incontri e dibattiti tra le parti sociali per la sottoscrizione dell'accordo aziendale da applicare allo stabilimento di Mirafiori.

¹⁰⁶ In tal senso è stato di recente approvato un accordo tra le parti sociali relativo alla questione della rappresentatività e della democrazia sindacale (31 maggio 2013).

Tuttavia la Cgil si sente nuovamente esclusa, quasi tradita questa volta, in quanto le era stato proposto il proposito di un accordo nuovo, distaccato dal modello Pomigliano e, invece, come ha affermato la stessa Susanna Camusso, segretario generale della Cgil: *«Non è più la Fiom che non firma gli accordi ma è la Fiat che non riconosce più il contratto nazionale e vuole uscire da Confindustria».*

Il primo impatto della costituzione di una New.co. per la joint venture Fiat-Chrysler su Mirafiori è stato quello di applicare ai lavoratori trasferiti nella New.co. un contratto collettivo aziendale ma non il contratto nazionale dei metalmeccanici.

I vincoli del contratto metalmeccanici che Marchionne vuole superare con un accordo ad hoc per l'auto servono ad ottenere il massimo utilizzo degli impianti mediante l'aumento del numero dei turni fino a 18 settimanali e le 120 ore pro-capite all'anno di straordinari al sabato da utilizzare senza contrattazione invece delle precedenti 40.

Viene, infine, ribadita la clausola di responsabilità che prevede penali per i sindacati che non rispettino gli accordi sottoscritti. Non c'è dubbio che l'intesa presenti parecchi aspetti "storici":

- una New.co. che nasce fuori dal sistema di Confindustria,
- un sistema di rappresentanza sindacale che ammette solo i firmatari degli accordi,
- un sindacato, come la Fiom, che sembra non essere più rappresentata all'interno dello stabilimento in quanto non firmataria di un contratto collettivo applicabile ex art. 19 L n. 300/1970.

La Fiat, solo 6 giorni dopo aver sottoscritto con i sindacati riformisti il contratto collettivo di secondo livello per i dipendenti dello stabilimento di Mirafiori il 23 dicembre 2010, il 29 dicembre 2010 sigla un contratto

collettivo specifico di lavoro di primo livello dedicato espressamente al settore automobilistico.

Un contratto di primo livello da applicare dapprima nelle New.co. del gruppo Fiat e per cui si prevedeva inizialmente la trasformazione dello stesso nel contratto collettivo nazionale di riferimento per tutto il settore automobilistico, una volta che le New.co. fossero tornate nel sistema Confindindustriale (ritorno che ad oggi ancora non ha avuto luogo).

Nonostante non fosse la prima volta che si sentiva parlare di contratto specifico di primo livello, ciò che rileva è che il ruolo del contratto nazionale con la sua disciplina viene messo in discussione.

La Cgil teme lo smantellamento del contratto nazionale dei metalmeccanici.

Una serie di eventi succedutisi a breve distanza l'uno dall'altro lo hanno dimostrato. La stipulazione prima, in data 23 dicembre 2010, per la Joint Venture che opererà a Mirafiori e poi, in data 29 dicembre 2010, per i lavoratori che passeranno a Fabbrica Italia Pomigliano, di un contratto non derogatorio, ma sostitutivo del Ccnl con conseguenze relevantissime, come vedremo¹⁰⁷, sul piano della rappresentanza sindacale in azienda.

Il contratto specifico di primo livello, nonostante sia equiparato ad un contratto di primo livello vero e proprio, si trova a metà strada tra i contratti collettivi nazionali di categoria e i contratti aziendali di stabilimento.

Questo perché, da una parte non trova applicazione a tutta la categoria dei metalmeccanici, ma dall'altra, la sua efficacia non è limitata al singolo stabilimento.

L'efficacia di tale tipologia contrattuale è estesa a tutto il settore auto (anche se per il momento questo coincide con il gruppo Fiat) e, per questo, il contratto specifico di primo livello si applicherà su base nazionale a tutti gli stabilimenti Fiat sparsi sul territorio italiano.

¹⁰⁷ Diversi le azioni giudiziarie sul tema (capitolo III).

I fenomeni Fiat hanno “acceso la miccia” del cambiamento ma non sono rimasti isolati: si pensi, ad esempio, all’esperienza dei contratti collettivi derogatori anche dei livelli retributivi stipulati nel settore bancario con lo scopo di promuovere l’occupazione (ad esempio l’accordo per il sostegno all’occupazione tra Intesa San Paolo S.p.A. e le delegazioni di gruppo delle oo.ss., stipulati rispettivamente il 2 febbraio 2010 e il 3 novembre 2010).

Ricapitolando, gli accordi sindacali stipulati dalla Fiat sui quali poniamo la nostra attenzione sono:

- l’accordo di Pomigliano sottoscritto il 15 giugno 2010 tra Fiat Group Automobiles e Fim, Uilm e altri sindacati esclusa la Fiom. La Fiat qui era assistita dalle Unioni industriali di Napoli e Torino a conferma del rapporto associativo con Federmeccanica e Confindustria. Come abbiamo visto, l’accordo di Pomigliano conteneva clausole derogatorie al Ccnl del 2008 e le parti sindacali, per dotare di legittimazione l’accordo del giugno 2010, predisposero, seppur ex post, la stipulazione del Ccnl del 29 settembre 2010 contenente l’art. 4 bis.
- Il contratto di Mirafiori del 23 dicembre 2010, concluso tra gli stessi soggetti di cui all’accordo di Pomigliano. Di tale accordo, una parte disciplina il vecchio rapporto di lavoro con la Fiat dei dipendenti dello stabilimento di Mirafiori e un’altra parte regola i rapporti che si andavano instaurando con la New.co. di Mirafiori nata dalla Joint Venture Fiat-Chrysler.
- L’accordo collettivo del 29 dicembre 2010, definito contratto specifico di primo livello nonostante fosse stipulato sempre da Fiat S.p.A. (senza l’assistenza, questa volta, delle Unioni industriali territoriali) e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali di Fim e Uilm, Fismic e Ugl. Quest’ultimo trova applicazione nei confronti dei lavoratori che saranno assunti da Fabbrica Italia Pomigliano costituitasi come New.co.

- Infine il 17 febbraio 2011 viene sottoscritto tra la New.co. di Pomigliano e le organizzazioni sindacali territoriali di Napoli Fim, Cisl, Uilm, Fismic e Ugl denominato contratto collettivo aziendale di II livello sempre per il personale di Fabbrica Italia Pomigliano.

Tra tutti il contratto più insolito è sicuramente quello c.d. specifico di primo livello, in quanto è stato stipulato da un solo datore di lavoro (la Fiat) ma la sua efficacia non si limita allo stabilimento in questione, ma nasce, nelle intenzioni delle parti stipulanti, per essere applicato anche ai dipendenti di altre società produttrici di autovetture sia del gruppo Fiat che non.

Da sempre indentifichiamo il primo livello di contrattazione con il contratto nazionale di categoria, in quanto quest'ultimo non si occupa di dettare una disciplina specifica, ma di uniformare condizioni economiche e normative in una più ampia ottica solidaristica e garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale¹⁰⁸.

A dimostrazione della particolarità di tale tipologia contrattuale, parte della dottrina¹⁰⁹ osserva che, sulla base del fatto che il contratto collettivo tradizionalmente si differenzia dagli altri tipi di contratti per la necessaria presenza di almeno una parte collettiva, i contratti collettivi di primo livello richiedono necessariamente controparti entrambe collettive proprio per la funzione che svolgono.

Infatti, anche dalla parte datoriale i contratti collettivi di primo livello sono stipulati da associazioni quali Federmeccanica e non da singoli datori di lavoro, come invece è avvenuto per la Fiat.

¹⁰⁸ Come ribadito anche dall' Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 al punto 2.

¹⁰⁹ Vedi, per tutti, Santoro Passarelli G., *i contratti collettivi della Fiat di Mirafiori e Pomigliano*, Riv. It. Dir. Lav., 2011, fasc. 2, pp 161-167.

È anche vero che la formula adottata dalle parti non si limita a chiamare tale contratto semplicemente di primo livello ma utilizza la terminologia: contratto collettivo specifico di primo livello.

Per questo motivo, probabilmente, tale tipologia contrattuale sarebbe meglio riconducibile ad un *tertium genus*, ovvero ad una “via di mezzo” tra un contratto collettivo nazionale di categoria e un contratto aziendale, in quanto dal primo trarrebbe l’efficacia estesa a tutte le imprese del settore presenti sul territorio, mentre dal secondo dedurrebbe la specificità dei trattamenti previsti, i quali si andrebbero ad adattare in via sussidiaria alle esigenze di quel determinato settore produttivo.

È come se si aggiungesse un ulteriore ramo all’albero della ripartizione contrattuale ma prima di poter parlare concretamente in tal senso bisognerà attendere l’evolversi dei fatti.

Secondo parte della dottrina¹¹⁰, dunque, non basta denominare un contratto “*di I livello*” per considerarlo tale, non è sufficiente il nomen juris per qualificare correttamente come di primo livello il contratto del 29 dicembre 2010, in quanto difetterebbe dei requisiti propri di un contratto nazionale, qualificato tradizionalmente come di I livello.

Per quanto riguarda il contratto stipulato il 17 febbraio 2011, questi è denominato di II livello, ma in realtà va a completare la disciplina contenuta nel contratto specifico di primo livello del 29 dicembre 2010; si occupa, infatti, di regolamentare le modalità di assunzione del personale che sarebbe stato trasferito dalla Fiat alla nuova società Fabbrica Italia Pomigliano.

Tra i punti principali del nuovo contratto troviamo che esso stabilisce che l’assunzione presso la New.co. avverrà senza periodo di prova, con salvaguardia dei trattamenti economici complessivi e con il riconoscimento

¹¹⁰ Vedi per tutti, Santoro Passarelli G., *i contratti collettivi della Fiat di Mirafiori e Pomigliano*, Riv. It. Dir. Lav., 2011, fasc. 2, pp. 161-167.

dell'anzianità aziendale pregressa (visto che i dipendenti da trasferire erano gli stessi della Fiat S.p.A.).

Il vero punto focale che ha causato ulteriori reazioni e polemiche da parte della Fiom-Cgil è stata la previsione della non applicazione dell'art. 2112 del codice civile, nonché l'affermazione che i lavoratori all'atto della nuova assunzione accettino espressamente la nuova disciplina collettiva.

Con il contratto di II livello del febbraio 2011 la New.co. vuole raggiungere due obiettivi:

1. Vincolare tutti i lavoratori (non trasferiti) bensì assunti dalla New.co. ad accettare, mediante stipulazione del contratto individuale di lavoro, l'osservanza del contratto collettivo specifico di I livello.

In altre parole ciò rappresenta un escamotage per far sì che anche i lavoratori iscritti alla Fiom, avendo accettato espressamente le nuove regole contenute nel contratto specifico di I livello e nel contratto di II livello, non possano pretendere l'applicazione del contratto collettivo unitario firmato anche dalla Fiom nel 2008 e in vigore fino al 31 dicembre 2011.

In tal modo si toglie voce a quei sindacati non firmatari degli accordi applicati a Fabbrica Italia perché non formalmente rappresentativi dei lavoratori della nuova società. Ai lavoratori viene data solo la possibilità di accettare o rifiutare ciò che il datore di lavoro ha concordato con i sindacati riformisti che, però, non rappresentano la totalità dei lavoratori neoassunti. In pratica l'assunzione diretta dei lavoratori alla New.co. persegue lo scopo di aggirare il meccanismo della rappresentanza associativa indebolendo la funzione stessa dei sindacati non firmatari e allo stesso tempo consegue anche un altro fine, un obiettivo che solo la legge potrebbe realizzare: estendere la disciplina contrattuale a tutti i lavoratori dello stabilimento, anche a

coloro che non sono iscritti ai sindacati stipulanti o che sono iscritti ai sindacati dissenzienti.

2. Il secondo obiettivo consiste nell'impedire che si realizzino gli effetti previsti dall'art. 2112 del codice civile¹¹¹.

Infatti, nonostante si sia parlato di “nuova assunzione” presso la neo-nata società, molti hanno ricollegato il passaggio dei vecchi lavoratori alla nuova fabbrica come un vero e proprio trasferimento di ramo d'impresa.

I lavoratori sarebbero stati trasferiti automaticamente alla New.co. e, per questo motivo, in molti hanno ritenuto che questi non fossero tenuti ad accettare il nuovo contratto di I e II livello.

Ciò che ha sostenuto la Fiom-Cgil è stato che sia i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, sia i lavoratori iscritti ai sindacati dissenzienti potevano pretendere l'applicazione del contratto collettivo nazionale che, fino ad allora, era stato loro applicato a prescindere dal trasferimento alla New.co.

¹¹¹ Art. 2112 c.c. “in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e agli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento”.

Ciò che si è verificato è stato sicuramente un cambiamento nella titolarità del complesso dei beni per l'esercizio dell'attività economica e tale mutamento costituisce titolo per l'applicazione dell'art. 2112 c.c.

A questa vicenda sembrerebbe doversi applicare, dunque, la disposizione (art. 2112 c.c.) che stabilisce l'applicazione del contratto collettivo del cedente (Fiat S.p.A.) fino alla scadenza oppure, in alternativa, l'applicazione del contratto del cessionario (New.co.) sempre nell'ambito dello stesso livello.

A tal proposito appare evidente la distinzione tra la tesi per cui la normativa applicabile al nuovo stabilimento deve essere quella prevista dai nuovi contratti aziendali separati sottoscritti per la New.co., in quanto società cessionaria, e la tesi per la quale, invece, si deve ritenere che Fabbrica Italia sia tenuta, all'opposto, ad applicare ai lavoratori iscritti alla Fiom il contratto nazionale di categoria del 2008 sottoscritto da Federmeccanica, in quanto il contratto specifico di I livello non sarebbe equiparabile ad un contratto nazionale di categoria.

Di conseguenza non si verificherebbe, secondo quest'ultima tesi, l'effetto sostitutivo previsto dall'art. 2112 al III comma, poiché è vero che il cessionario è tenuto ad applicare i contratti collettivi di qualsiasi livello vigenti alla data del trasferimento fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario, ma l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi del medesimo livello.

Tuttavia, secondo la Fiom e quella parte della dottrina che ha analizzato criticamente il ruolo del contratto specifico di I livello di Pomigliano, non ci si troverebbe di fronte a due contratti collettivi operanti nell'ambito dello stesso livello.

C'è anche chi¹¹² demolisce la tesi pro-Fiat affermando che, nonostante si consideri il contratto di I livello come equiparabile ad un contratto nazionale, sarebbe comunque applicabile alla New.co., in base sempre all'art. 2112 c.c., il contratto nazionale di categoria del 2008. Ciò in quanto la New.co. si è fatta carico, in base ai principi generali in materia di successione nei rapporti giuridici, delle obbligazioni che alla Fiat fanno capo, tra cui quella di applicare ai lavoratori iscritti alla Fiom il contratto del 2008.

In questo senso, quindi, la nuova società subentra alla Fiat nei rapporti giuridici relativi allo stabilimento di Pomigliano, tra cui anche l'accordo firmato con Federmeccanica nel 2008 e ritenuto coesistente, dalla giurisprudenza maggioritaria¹¹³, al nuovo accordo separato del giugno 2010, perlomeno fino alla sua naturale scadenza.

Di fatto la previsione contenuta nel contratto collettivo di secondo livello del febbraio 2011 di non applicare alla New.co. l'art. 2112 c.c. non fa altro che accentuare il divario con Confindustria. Infatti non aderendovi, la New.co., ha dichiarato espressamente di non voler applicare più la contrattualistica della categoria dei metalmeccanici (in questo caso il Ccnl firmato da Federmeccanica).

Il vero interrogativo non sta nel fatto che la Fiat sia legittimata o meno a non applicare più in futuro i contratti sottoscritti per il settore metalmeccanico, ma se la sua uscita da Confindustria sia stata sufficiente ad esonerarla dall'obbligo di osservare la contrattazione collettiva che era ancora in vigore.

Potrebbe essere esplicitiva la definizione che Francesco Santoro Passarelli diede di "successione"¹¹⁴, intendendola nel senso di mutamento di un soggetto nella posizione attiva o passiva di un rapporto, e quando ciò avviene il

¹¹² Santoro Passarelli G., i contratti collettivi della Fiat di Mirafiori e Pomigliano, Riv. It. Dir. Lav., 2011, fasc. 2, pag. 165.

¹¹³ Tra tutte vedi Sent. Trib. Torino 18 aprile 2011 e Trib. Modena 22 aprile 2011.

¹¹⁴ Grosso G.- Santoro Passarelli F., *la successione necessaria*, Milano, 1965.

successore (in questo caso la New.co.) viene a trovarsi nella stessa posizione concreta in cui si trovava il dante causa.

La conclusione, seguendo tale filone dottrinale, sta nel fatto che i lavoratori iscritti alla Fiom, nell'atto della nuova assunzione o comunque del trasferimento, hanno potuto continuare a pretendere l'applicazione del contratto nazionale di categoria fino alla sua naturale scadenza, ma ovviamente, sono rimasti liberi di accettare espressamente e individualmente la nuova disciplina indicata dal contratto specifico di I livello e da quello di II livello per Fabbrica Italia Pomigliano.

Il problema dell'applicazione del vecchio contratto nazionale anche nel nuovo stabilimento sta nel fatto che, come conseguenza, si ottiene un inconcepibile divario tra i lavoratori iscritti ai sindacati c.d. riformisti e quelli invece aderenti alla Fiom.

Da un certo punto di vista, i lavoratori iscritti a Fim e Uilm sono stati collaborativamente portati ad accettare delle condizioni lavorative più pesanti rispetto al passato per rispondere ad un'esigenza sociale di portata mondiale: la crisi economica.

Al contrario per i lavoratori iscritti al sindacato dissenziente sono rimasti applicabili i migliori trattamenti previsti dal precedente contratto nazionale del 2008. È evidente che ciò comporta un ingiusto trattamento differenziato tra lavoratori dipendenti della stessa società, contrastante, di conseguenza, con l'universale principio di parità di trattamento tra lavoratori nell'ambito del medesimo posto di lavoro.

La reale preoccupazione per la Fiom, in quanto sindacato non firmatario di alcun contratto applicabile alla New.co., è stata la disciplina contenuta nell'art. 19 della legge 300/1970.

Le vertenze di Mirafiori e di Pomigliano hanno messo in luce da una parte la profonda necessità di nuove regole sulla democrazia sindacale, ma dall'altra

anche la spaccatura che divide coloro che vogliono la democrazia in fabbrica, ovvero attribuire valore giuridico alla manifestazione di volontà che i lavoratori esprimono tramite il referendum e coloro che la rifiutano.

Michel Martone, in un articolo del Sole 24 ore del gennaio 2011 parla di un *“curioso contrappasso che ha travolto la Fiom”*.

Secondo questa dottrina, tale sindacato, infatti, in nome di una pretesa e, forse, poco realistica rappresentanza totalitaria della classe operaia, ha rifiutato gli accordi costitutivi delle New.co. negando, così, ogni legittimità al referendum.

Il problema è che la Fiom-Cgil si è ritrovata ad essere fuori dall'Azienda proprio in forza di una legge, lo Statuto dei lavoratori, che lo stesso sindacato ha sempre considerato un baluardo imm modificabile a tutela dei diritti dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali.

L'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, afferma per via legislativa che la contrattazione collettiva, proprio perché auspica la libertà di iniziativa economica e quella sindacale, si fonda sul reciproco riconoscimento delle parti contraenti.

L'articolo in questione, infatti, stabilisce che le *“rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:*

- a. [...];*
- b. 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.”

In altri termini, in base allo Statuto (e in base all'art. 39 I comma della Costituzione), tutti i sindacati possono svolgere attività sindacale, ma solo quelli che sono stati in grado di imporsi come controparte negoziale e di sottoscrivere un contratto collettivo applicato in azienda possono usufruire dei

particolari diritti sindacali previsti dal titolo III dello Statuto, perché avendolo sottoscritto hanno il diritto di controllarne l'applicazione.

Sulla base di questo principio, nel corso degli anni, il nostro sistema di relazioni industriali è rimasto in equilibrio grazie al reciproco riconoscimento tra la Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, queste ultime legate da un patto di unità di azione che gli altri sindacati consideravano una sorta di conventio ad excludendum¹¹⁵.

Senonché, quel sistema di relazioni industriali per funzionare aveva bisogno dell' "unanimità confederale", unione che, come abbiamo visto, è venuta meno facendo entrare in crisi il sistema quando la globalizzazione ha posto le aziende italiane di fronte alla crisi economica e alla competizione mondiale per la produttività.

Per questo motivo Cgil, Cisl e Uil hanno cominciato a dividersi e a competere in nome di diverse ideologie sul lavoro e sul sindacato.

L'esperienza di Pomigliano ha dimostrato che nel sistema non c'erano regole in grado di disciplinare democraticamente il conflitto tra sindacati confederali. Per questo Sergio Marchionne ha deciso di costituire una New.co. al di fuori di Confindustria: per non dover subire le regole di un sistema che, di fatto, sembra accordare all'unico sindacato dissenziente un vero e proprio potere di veto impedendo all'azienda di agire flessibilmente sul mercato economico e dell'occupazione in un periodo particolarmente delicato come quello attuale. Lo Statuto dei lavoratori ratifica un principio importante, cioè che le parti negoziali devono anzitutto riconoscersi reciprocamente, mentre la Fiom, non avendo firmato accordi e avendo dichiarato di non voler accettare il risultato del referendum, ha espressamente sancito la rottura con le altre parti sociali.

¹¹⁵ Si tratta, cioè, di un accordo esplicito o una tacita intesa tra alcune parti sociali, che abbia come fine l'esclusione di una determinata parte terza da certe forme di alleanza, partecipazione o collaborazione.

Proprio a causa dell'art. 19 dello Statuto, a partire dalla data di scadenza del Ccnl del 2008, ovvero dal 31 dicembre 2011, per la Fiom e i suoi lavoratori non c'è stato alcun supporto normativo o contrattuale per esercitare i diritti sindacali in azienda.

Infatti, il recesso di Federmeccanica dal contratto collettivo con la Fiom del 2008 ha impedito il rinnovo automatico di quest'ultimo.

2.9 Rapporto tra contratto collettivo e legge

Il tema del rapporto tra il contratto collettivo e la legge non pone problemi interpretativi particolari nel caso in cui il contratto in deroga sia sottoscritto congiuntamente da tutte le maggiori organizzazioni sindacali¹¹⁶.

Il discorso cambia se lo adattiamo alle recenti vicende riguardanti gli accordi in deroga separati.

I rapporti individuali di lavoro trovano la loro fonte sostanziale di disciplina tanto nel contratto collettivo quanto nella legge.

E', pertanto, di notevole importanza analizzare il rapporto intercorrente tra l'autonomia collettiva e la legge.

Nel nostro ordinamento è vigente un sistema gerarchico che presenta la contrattazione collettiva come subordinata alla legge.

¹¹⁶ Pessi R., *La contrattazione in deroga: il «Caso» Pomigliano*, ADL Arg. Dir. Lav., 2010, pp. 1119-1133.

La questione consiste nell'idoneità del contratto in deroga a porsi come fonte di applicazione, regolazione, integrazione e modifica del precetto legale ove lo stesso sia stato sottoscritto non da tutti, ma solo da alcuni attori sindacali.

È pacifico, infatti, che il trattamento previsto dalle norme aventi forza di legge possa essere derogato dalle clausole contenute nei contratti collettivi di lavoro solo in senso più favorevole al lavoratore.

Alla norma legale spetta il compito di fissare il trattamento minimo inderogabile a favore del prestatore di lavoro, mentre quella convenzionale può ampliare in senso migliorativo le soglie di tutela, oppure disciplinare le materie riservate alla competenza della contrattazione collettiva o quelle che il legislatore ha deciso di non regolare per una forma di volontaria astensione.

Da quanto finora detto consegue che le clausole dei contratti collettivi che si rivelassero peggiorative rispetto al trattamento minimo legale dovrebbero essere considerate nulle in virtù dell'articolo 1418, comma I, c.c.¹¹⁷.

In taluni casi, tuttavia, il legislatore attribuisce alla contrattazione collettiva il potere di derogare in senso peggiorativo alla disciplina legale, come ad esempio quanto previsto dall'art. 2120, comma 2, c.c.¹¹⁸, dall'articolo 4, comma 11, L. n.223 del 1991¹¹⁹ e dall'articolo 5 D.L. n. 510/1996 “*Al fine di*

¹¹⁷ Art. 1418 c.c., Cause di nullità del contratto. Il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative [artt. 1352, 1422, 1462, 2331, 2332 c.c.], salvo che la legge disponga diversamente [art. 1876 c.c.].

Producono nullità del contratto la mancanza di uno dei requisiti indicati dall'articolo 1325, l'illiceità della causa [artt. 1343, 1344 c.c.], l'illiceità dei motivi nel caso indicato dall'articolo 1345 e la mancanza nell'oggetto dei requisiti stabiliti dall'articolo 1346.

Il contratto è altresì nullo negli altri casi stabiliti dalla legge [artt. 162, 458, 771, 778-781, 785, 786, 788, 794, 1338, 1341, 1349, 1350 c.c.] [artt. 1354, 1355, 1471, n. 2, 1472, 1894, 1895, 1904, 1963, 1972 c.c.].

¹¹⁸ Art. 2120, 2° comma c.c. “Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”.

¹¹⁹ Articolo 4, comma 11, L. n.223 del 1991: “Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte”.

salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva per le imprese operanti nei territori”.

Costituendo, tali previsioni, un’eccezione alla regola generale dell’inderogabilità in peius della legge, in caso di conflitto tra le due fonti, la legge ha da sempre continuato a prevalere sul contratto collettivo, salvo che il contratto introducesse un trattamento migliorativo a favore dei lavoratori rispetto a quello previsto dalla legge.

Ebbene, in tutte le ipotesi in cui si fa riferimento a contratti stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi dovrebbe essere necessario comparare il livello di rappresentatività raggiunta dalle parti firmatarie dell’intesa in deroga con quella a suo tempo consolidatasi sull’accordo da derogare e, forse, dare prevalenza al contratto sottoscritto dall’insieme dei sindacati espressivo di un grado di rappresentatività più elevato.

In questo contesto, ci troviamo di fronte alla problematica della «misurazione» della rappresentatività, ai fini della comparazione, che premi tendenzialmente la maggioranza.

Per queste considerazioni e per il dato di fatto che la contrattazione in deroga esiste e cerca di affermarsi con sempre maggior convinzione, bisogna ritenere che questa possa operare anche nel quadro delle relazioni industriali attuali, malgrado le criticità.

La tenuta di questa contrattazione, tuttavia, è rafforzata quando è il risultato dell’unione di tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative; ma oggi quell’unione sembra essersi irrimediabilmente incrinata tanto da rendere più vulnerabile per il futuro la tesi dell’efficacia generale degli accordi aziendali ablativi rispetto al rifiuto esplicito della nuova regolazione da parte dei sindacati minoritari ovvero di singoli individui.

La dottrina trae la conclusione per cui *“se la contrattazione in deroga è una necessità imposta dalle variabili esogene dell’economia e del mercato, ed*

insieme se essa non può non essere dinamica (per l'inarrestabile fluire del contesto), non può prescindere da un intervento normativo sulla rappresentanza e sulla rappresentatività dei soggetti negoziali sia a livello nazionale che aziendale”¹²⁰.

Si parla di una legge che, riprendendo e migliorando l'esperienza del pubblico impiego, sia in grado di consolidare l'effettività degli accordi del 2009 e di ridisegnare i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello.

In questo modo si consentirebbe una maggiore efficienza negoziale della negoziazione aziendale da una parte, e dall'altra sarebbe consentito un controllo centralizzato del suo divenire nell'ambito della dimensione nazionale del sistema produttivo e, quindi, dell'economia del sistema paese.

2.10 Confronto con la disciplina del pubblico impiego

Dopo aver trattato della disciplina privatistica in materia di rapporti sindacali, potrebbe essere interessante un confronto con quella del pubblico impiego per meglio comprendere le differenze sostanziali tra le due branche del diritto, così da intuire il motivo per cui le parti sociali stanno sempre più prendendo le “vie tracciate” dalla disciplina pubblicistica.

Il secondo comma dell'art. 2 del Testo unico sul pubblico impiego (Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) stabilisce che “(...)Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro

¹²⁰ Per tutti, vedi Pessi R., *La contrattazione in deroga: il «Caso» Pomigliano*, Arg. Dir. Lav., 2010, pag. 1131.

la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.”

È utile, a questo punto, cercare di individuare quella che è considerata la fonte ispiratrice dei moti riformisti del diritto sindacale nel settore privato.

L'annoso problema dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi, nonché del calcolo della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, è da tempo facilmente superato nell'ambito del lavoro nella pubblica amministrazione. Sicuramente ciò è dovuto a motivi legati alla diversa natura delle due aree, ma ciò che a noi interessa è legato proprio a questo secondo articolo di una legge dedicata esclusivamente alla regolamentazione del lavoro pubblico.

Ciò che dal 2009 i moti sociali e imprenditoriali stanno cercando di attuare è, come abbiamo visto, la realizzazione di un decentramento dei poteri contrattuali da un livello prettamente nazionale ad uno territoriale e aziendale in maniera tale che, in tal modo, si possa dotare la trattativa sindacale di quell'elasticità che consenta di affermare e sviluppare a pieno il fondamentale principio di sussidiarietà.

I due quesiti che si pongono a questo punto sono: a) l'accordo di un'azienda privata metalmeccanica come Pomigliano ha emulato il lavoro pubblico così come disciplinato dal Testo unico sul pubblico impiego aggiornato dalla riforma Brunetta del 2009¹²¹? b) Il modello Pomigliano è esportabile nel pubblico impiego privatizzato?

Se dovessimo, per rispondere al primo quesito, individuare i punti in comune tra le due aree, potremmo prestare attenzione agli obiettivi: la Fiat afferma chiaramente di voler elevare la produttività del lavoro dello stabilimento napoletano mediante aumento dei turni, dei ritmi e dei rendimenti; ebbene, se

¹²¹ Legge n. 15/2009 e d.lgs. n.150/2009.

si guarda all'art. 2 della riforma Brunetta modificativa del d.lgs. 150/2001 leggiamo che il suo stesso obiettivo sta nell' assicurare: (...) *elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale*". Certamente è vero che esistono differenze sostanziali tra l'una e l'altra area; per cui, mentre l'accordo di Pomigliano prevede di rendere più competitiva l'azienda assicurando la c.d. "saturazione della manodopera" nello stabilimento, al contrario, bisogna tenere in considerazione la "specialità" del lavoro pubblico, caratterizzato dall'assenza di una vera e propria concorrenza¹²².

Perciò la riforma del pubblico impiego si limita a rendere efficiente la pubblica amministrazione migliorando le performance organizzative ed individuali.

Lo scopo finale pare essere molto simile: ottenere il miglior risultato possibile con il massimo sforzo.

Altro punto in comune è rappresentato dalla lotta all'assenteismo nonostante questo sia perseguito con metodi diversi: per Fiat, l'Accordo di Pomigliano dedica il punto n.8 di cui abbiamo già trattato, mentre nel pubblico impiego privatizzato i controlli sulla veridicità delle assenze si realizzano in diversi modi:

- a) nell'allargamento delle fasce di reperibilità;
- b) nell'obbligo di presentare un certificato medico rilasciato dal servizio sanitario nazionale;
- c) nell'applicazione di sanzioni che prevedono la reclusione da 1 a 5 anni e la multa da 400 a 1600 euro per quei dipendenti che si giustificano con una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia;

¹²² Così è stato dichiarato anche nella relazione ministeriale di accompagnamento al d.lgs. n. 150/2009).

d) nell'obbligo di risarcimento del danno patrimoniale misurato in base al compenso corrisposto dalla P.A. durante il periodo di mancata prestazione;

e) nella decurtazione della retribuzione accessoria e, infatti, durante i primi 10 giorni di malattia verrà erogato solo il trattamento economico fondamentale.

Ciò che più rileva ai fini della regolamentazione sindacale sta nel fatto che, sia nella disciplina del pubblico impiego privatizzato sia in quella contenuta nell'Accordo di Pomigliano, emerge l'intento di ridimensionare la contrattazione collettiva tradizionale: o riducendone gli ambiti di applicazione come nella riforma Brunetta, o derogando in pejus al Ccnl come è avvenuto con l'Accordo di Pomigliano.

Un'importante differenza da richiamare sta nel ruolo della contrattazione aziendale. È vero, infatti, che entrambi gli interventi mirano ad accentuare l'importanza della contrattazione collettiva sulla legge stessa, ma è anche vero che la contrattazione integrativa presente nel pubblico impiego tende ad essere contenuta nel suo ruolo, mentre per quella aziendale si tende a valorizzarlo.

Il "modello Pomigliano" ha già fatto storia, rappresenta la possibilità di cambiamento, e alcune imprese lo stanno imitando chiedendo alle organizzazioni sindacali la stipula di accordi derogatori rispetto a quelli nazionali.

Tutto ciò potrebbe far presagire la possibilità che la tendenza, già manifestatasi, del pubblico impiego di far convergere le proprie discipline con quelle private prosegua sulla via tracciata proprio dal gruppo Fiat.

2.11 Conclusione

“Quella che si sta svolgendo intorno al tavolo delle trattative su Pomigliano e Mirafiori è una partita che la Fiat ha giocato da sempre, da cent'anni a questa parte, pur con le debite varianti, per conseguire quest'obiettivo. Risale infatti al 1913 l'intesa, firmata dal fondatore della Fiat Giovanni Agnelli con il leader della Confederazione generale del lavoro (Cgdl) Ludovico D'Aragona e con quello della Fiom Bruno Buozzi, che contemplava la facoltà per l'impresa di ridefinire liberamente le condizioni del lavoro in fabbrica, per l'avvio di un'incipiente produzione in serie sulla base di procedimenti fordisti-tayloristici, in cambio del riconoscimento al sindacato della rappresentanza a tutti gli effetti della manodopera.”¹²³

la vicenda di Pomigliano e Mirafiori rappresenta un particolare e pionieristico approccio al secondo livello di contrattazione.

In questo contesto l'accordo collettivo è configurabile come l'incontro-scontro tra parti contrapposte per una gestione condivisa di obiettivi comuni tra impresa e lavoro.

L'esperienza vuole che il confronto tra le parti sociali, pacifico o meno che sia, porti al raggiungimento di accordi innovativi.

Nelle vicende del 2010 abbiamo assistito, più che a semplici confronti, a degli scontri veri e propri che hanno scosso il sistema sindacale dalle sue fondamenta. Per questo motivo molti autori hanno ipotizzato il porsi della vicenda come archetipo di nuove relazioni industriali¹²⁴.

L'obiettivo della Fiat, non si è rivelato essere quello di abbassare il livello salariale (che costituisce poca parte dei costi totali di produzione), quanto

¹²³ Castronovo V., *Dalla rappresentanza alla partecipazione, tutte le svolte di Torino*, Sole 24 ore 31-12-2010.

¹²⁴ De Luca Tamajo R., *Accordo di Pomigliano e critica del sistema di relazioni industriali italiane*, Riv. It. Dir. Lav., fasc. 4 pp. 797-814, 2010.

quello di garantirsi una regolarità produttiva idonea a saturare l'utilizzo degli impianti.

Una vicenda contrattuale come quella in esame è, ad opinione di molti, destinata ad andare oltre i confini dello Stabilimento Gianbattista Vico per trovare eco nei modelli regolativi delle relazioni industriali.

Ciò avverrà sia per la spinta data dalla globalizzazione sia per la sempre più diffusa influenza a registrare un nuovo equilibrio di potere contrattuale a favore delle imprese.

L'ipotesi aperta dal "caso Fiat" vuole vedere la persistenza sì di un contratto nazionale che regoli in via generale i diritti e i doveri delle parti del rapporto di lavoro, ma anche che quest'ultimo lasci una maggiore autonomia decisionale alle singole imprese.

Se definiamo l'azienda come l'organizzazione di persone e mezzi composta da un datore di lavoro e dai lavoratori, possiamo comprendere come i sindacati debbano agire principalmente a livello aziendale secondo un principio di sussidiarietà che vuole tutelare, nella forma più vicina possibile alle parti, le necessità e le esigenze di un microcosmo formato da lavoratori, macchine e servizi quale è il luogo di lavoro.

Il caso Pomigliano sembra, quindi, l'occasione per una ristrutturazione del sistema sindacale italiano e per realizzare ciò molto dipenderà dall'effettiva gestione delle relazioni industriali: *"l'affidabilità degli impegni è un bene prezioso per le aziende in epoche di grandi incertezze; garantirla da parte del sindacato è una risorsa da spendere anche e soprattutto in situazioni di crisi"*¹²⁵.

¹²⁵ In tal senso Treu T., Editoriale in Arel, Europa Lavoro Economia, n 8/9, 2010, pag. 3.

III capitolo

Caso Fiat e pronunce giurisprudenziali

3.1 I gruppo di sentenze: coesistenza dei due ordinamenti contrattuali nella giurisprudenza.

La giurisprudenza ha sempre avuto un ruolo importante nelle materie giuslavoriste in Italia come nel resto d'Europa. Tale ruolo ha trovato terreno fertile in un diritto "senza norme" quale è da sempre definito quello del lavoro e delle politiche sociali.

Il diritto sindacale nasce dal mutuo riconoscimento tra soggetti negoziali e si cristallizza in contratti che, seppur collettivi, sono espressione dell'autonomia privata.

In questo modo i giudici hanno in buona parte dettato legge e coperto quelle lacune che servivano a dotare di una disciplina concreta il diritto del lavoro.

Le principali sentenze sul ricorso della Fiom-Cgil avverso il contratto separato del 2009 siglato da Federmeccanica, Fim e Uilm sono:

- La Sentenza del Tribunale di Torino del 18 aprile 2011;
- La Sentenza del Tribunale di Modena del 22 aprile 2011;
- La Sentenza del Tribunale di Torino del 26 aprile 2011;
- La Sentenza del Tribunale di Torino del 2 maggio 2011;
- La Sentenza del Tribunale di Tolmezzo del 17 maggio 2011;
- La Sentenza del Tribunale di Torino del 20 maggio 2011;

- La Sentenza del Tribunale di Ivrea del 1 giugno 2011;
- La Sentenza del Tribunale di Torino del 14 settembre 2011;
- La Sentenza del Tribunale di Bologna del 27 marzo 2012;
- La sentenza del Tribunale di Milano del 3 aprile 2012;
- L'ordinanza del Tribunale di Lecce del 12 aprile 2012;
- La sentenza del Tribunale di Torino del 13 aprile 2012.

Come possiamo notare, la giurisprudenza si è ampiamente pronunciata con riferimento al caso Fiat.

A tal proposito possiamo individuare due gruppi di pronunce che si distinguono tra loro sia su base temporale che contenutistica. Tra queste andremo ad analizzare le più significative.

Il primo gruppo di sentenze fa riferimento alle vicende del biennio 2009/2010 e segue la stipulazione dell'accordo aziendale di Pomigliano.

La Fiom, infatti, reagisce al cambio di tendenza delineatosi a seguito delle scelte di Federmeccanica, Fiat, Fim, Uilm e altri sindacati, promuovendo una serie di azioni giudiziarie volte a delegittimare il protocollo del 2009 e, conseguentemente, a riaffermare l'inderogabilità del Ccnl del 2008 da parte dei contratti collettivi successivi da lei non sottoscritti.

La vicenda è finita, così, nelle mani dei giudici che però non hanno potuto fare affidamento su nessuna regola legislativa per dirimere il conflitto tra questi diversi ordinamenti contrattuali dal momento che la seconda parte dell'art. 39 Cost. non è mai stata attuata.

Manca una legislazione che renda obbligatori i contratti collettivi sottoscritti dai sindacati maggioritari.

Di tale orientamento giurisdizionale abbiamo già trattato nel primo capitolo. Qui possiamo approfondire l'analisi delle pronunce dei: Trib. Torino 18 aprile 2011, Trib. Modena 22 aprile 2011, Trib. Torino 26 aprile 2011, Trib. Torino 2 maggio 2011, Trib. Tolmezzo 17 maggio 2011 e Trib. Ivrea 1° giugno 2011.

Le sei decisioni affrontano, dal punto di vista della condotta antisindacale, il problema della legittimità ed efficacia di un nuovo contratto collettivo nazionale sottoscritto da parte di alcuni soltanto dei sindacati stipulanti il vecchio contratto non ancora scaduto.

Il primo punto controverso riguardava la legittimità di un contratto collettivo separato, nazionale o aziendale, in vigore di un altro precedente: i giudici ne hanno riconosciuto la legittimità poiché il contratto collettivo sottoscritto da più sindacati non è un contratto plurilaterale associativo, bensì un contratto con più parti autonome e distinte tra loro ciascuna titolare di un proprio interesse.

Difatti, è certo che alcuni sindacati soltanto possano, d'accordo con l'associazione datoriale, sciogliere il precedente vincolo e sostituirlo con uno nuovo.

Pertanto, in altre parole, il vecchio contratto resta efficace, ma per una cerchia più ristretta rispetto a quella degli originari stipulanti così come il termine di efficacia del vecchio contratto, sempre e solo per i soggetti ancora vincolati, resta insensibile alla stipulazione del nuovo.

I soggetti iscritti al sindacato dissenziente o che abbiano fatto rinvio espresso o per fatti concludenti al precedente contratto nazionale non possono svincolarsi dallo stesso unilateralmente senza il consenso dell'altra parte del contratto individuale.

Pertanto il nuovo contratto separato ha efficacia solo per i lavoratori iscritti ai sindacati stipulanti lo stesso e per i non iscritti che accettino espressamente oppure per fatti concludenti il relativo trattamento; non vincola, invece, né i lavoratori iscritti ai sindacati che non lo abbiano sottoscritto, né i lavoratori che avevano fatto rinvio alla precedente "linea" contrattuale.

L'assenza di vincolo è bilaterale e i lavoratori non vincolati non possono pretendere l'applicazione del nuovo contratto collettivo.

Nel caso in cui i lavoratori non iscritti o iscritti al sindacato dissenziente vogliano l'applicazione della nuova disciplina contrattuale devono richiedere al datore di lavoro la sottoscrizione di una apposita clausola di rinvio, così accettando l'intera inscindibile nuova disciplina collettiva e ciò può avvenire anche per fatti concludenti, ovvero mediante l'accettazione senza dissenso del nuovo trattamento di fatto praticato dal datore di lavoro.

Ovviamente è esclusa l'applicazione parziale dell'uno o dell'altro contratto, tanto meno nella sola parte favorevole ai lavoratori.

Non si deve, infatti, ritenere che il datore di lavoro sia comunque obbligato ad applicare a tutti i dipendenti la parte migliorativa della nuova disciplina collettiva.

I giudici aditi, in conclusione, pur pronunciandosi favorevolmente sulla tesi della compresenza sul piano giuridico dei due accordi in questione, si sono espressi riconoscendo la condotta antisindacale delle aziende convenute, accusandole di aver "negato" alla totalità dei propri dipendenti (anche agli iscritti al sindacato dissenziente) l'applicazione del Ccnl del 2008, la cui scadenza, almeno per la parte normativa, era prevista per la data del 31 dicembre 2011.

La richiesta della Fiom, di conseguenza fu quella della rimozione degli effetti delle asserite condotte antisindacali, applicando a tutto il personale delle aziende convenute il Ccnl del 2008, quale unico ed esclusivo contratto valido ed efficace fino alla naturale scadenza prevista per il 31 dicembre del 2011.

3.1 a. Tribunale di Torino, 18 aprile 2011

Per riportare un esempio di sentenza proviamo ad analizzare quella emessa dal giudice del Tribunale di Torino il 18 aprile 2011.

La Fiom presentava ricorso contro un'azienda di 86 dipendenti, la Bulloneria Barge, accusata di applicare il contratto 2009 firmato solo da Fim e Uilm.

La Fiom-Cgil chiedeva di accertare l'antisindacalità, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, della condotta tenuta dalla Bulloneria Barge S.p.A. consistente:

«1) nell'aver negato la perdurante applicazione a tutti i dipendenti del Ccnl del 20 gennaio 2008, prestando adesione ad altro testo contrattuale;

2) nell'aver sollecitato il versamento della quota associativa straordinaria da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato, in applicazione della clausola contrattuale dell'accordo 15 ottobre 2009 intitolata "quota contributiva una tantum" in favore di Fim e Uilm, OO.SS. firmatarie del citato accordo sindacale.»¹²⁶

Per la Fiom, quindi, doveva essere riconosciuto valido solo il contratto del 2008, firmato da Fim, Fiom e Uilm.

Il Tribunale di Torino, il 18 aprile 2011, emette la sua sentenza: il ricorso della Fiom viene accolto dichiarando l'antisindacalità della condotta tenuta dalla Bulloneria Barge S.p.A., consistita nell'aver negato la perdurante operatività del Ccnl del 2008 ma solo per i dipendenti iscritti alla Fiom e per quelli non iscritti che eventualmente aderissero alla richiesta della Fiom.

Viene, in questo modo, ordinata alla società convenuta la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione dei suoi effetti mediante l'applicazione del Ccnl del 20 gennaio 2008 fino alla sua scadenza il 31 dicembre 2011 annullando la validità del contratto del 2009 per i soli iscritti alla Fiom (e a quelli che vi si associassero). Questi ultimi non sono stati

¹²⁶ Sentenza del Tribunale di Torino del 18 aprile 2011, rgl n. 2863/11

ritenuti più vincolati ai risultati ottenuti con detto contratto firmato soltanto da Fim e Uilm.

La sentenza:

- conferma la piena legittimità del Contratto 2009 firmato da Fim e Uilm,
- prospetta per i lavoratori iscritti alla Fiom della Bulloneria la non applicazione del contratto separato del 2009.

La sentenza di Torino consente al contratto del 2009, firmato da Fim e Uilm, di rimanere pienamente legittimo e di continuare a garantire per tutti i metalmeccanici delle aziende di Federmeccanica i punti ottenuti.

3.1 b. Tribunale di Modena, 22 aprile 2011

Passiamo, ora, ad analizzare la sentenza del Tribunale di Modena del 22 aprile 2011.

Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad un ricorso presentato da Fiom-Cgil per accusare alcune imprese aderenti a Federmeccanica di condotta antisindacale consistente nell'aver negato la perdurante applicazione, a tutti i propri dipendenti, del Ccnl del 20 gennaio 2008. In questo caso, inoltre, la Fiom accusa tali imprese di:

«aver con tali condotte gravemente leso l'immagine dell'organizzazione sindacale ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo (...)»¹²⁷.

¹²⁷ Sentenza del Tribunale di Modena del 22 aprile 2011, proc. N. 189/11 RGL.

Il Tribunale di Modena, analogamente a quanto già fatto dal Tribunale di Torino nella controversia del 18 aprile 2011, condanna le imprese convenute ad applicare due diversi contratti collettivi ai propri dipendenti.

Il ricorso è stato promosso dalla Fiom ai sensi dell'art. 28 Statuto dei lavoratori contro quelle aziende che hanno deciso di applicare il Ccnl sottoscritto da Federmeccanica, Uilm e Fim nel 2009 scegliendo di disapplicare il contratto firmato da tutte le parti sociali (inclusa la stessa Fiom) e non ancora scaduto.

Le imprese, da parte loro, si sono difese evidenziando che si è dato applicazione ai miglioramenti economici introdotti nel 2009, senza alterare la parte normativa del contratto, che è rimasta invariata nei due testi contrattuali.

Il Tribunale di Modena ha accolto il ricorso dell'organizzazione sindacale sostenendo che le aziende possono applicare il contratto dei metalmeccanici firmato nel 2009 con Fim e Uilm solo ai lavoratori iscritti a queste organizzazioni sindacali.

Le stesse imprese devono invece applicare nei confronti degli iscritti alla Fiom il Ccnl firmato nel 2008 con la stessa Fiom. Per quanto riguarda i lavoratori non iscritti a nessun sindacato, deve essere loro chiesto di scegliere tra i due diversi contratti collettivi.

La pronuncia parte dal presupposto che il Ccnl del 2008 sia ancora valido ed efficace (essendo fissata la sua scadenza a fine 2011) e che il successivo Ccnl del 2009 non sia vincolante per la Fiom, proprio perché non lo ha firmato.

In questa situazione, la contemporanea vigenza dei due contratti collettivi pone una serie di questioni delicate e problematiche di natura giuridica circa l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi in generale.

Per individuare una soluzione si deve tener conto, da un lato della libertà negoziale delle associazioni sindacali e, dall'altro del principio costantemente affermato dalla Suprema Corte secondo cui i contratti collettivi di diritto

comune hanno efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, vi abbiano prestato adesione.

Il Tribunale di Modena, dopo aver fatto questa premessa, osserva che non è possibile risolvere la questione oggetto del giudizio valutando la coincidenza tra le clausole normative dei due contratti collettivi. Secondo il Tribunale, infatti, tale coincidenza non può costituire motivo sufficiente per disapplicare il contratto del 2008, in quanto la sua applicazione ha anche la funzione di riconoscere il ruolo negoziale del soggetto che lo ha firmato.

In questo modo, le società convenute avrebbero finito per negare la funzione stessa del sindacato ricorrente, il suo ruolo di agente contrattuale, la sua capacità di far applicare i contratti collettivi sottoscritti e vigenti.

Secondo il Giudice non è in discussione la violazione di clausole normative rispetto ai rapporti individuali di lavoro, bensì una condotta datoriale che nega, disconosce ed impedisce gli effetti dell'autonomia negoziale che rappresenta una delle espressioni centrali dell'esercizio delle funzioni sindacali.

Il comportamento antisindacale, secondo il Tribunale è dimostrato dalla disposizione delle imprese per cui, ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato e ai quali era applicato il Ccnl 2008, veniva applicato da gennaio 2010 l'accordo del 2009 senza che gli stessi fossero stati informati della contemporanea vigenza dei due Ccnl e senza che avessero potuto esprimere una adesione consapevole e libera del nuovo contratto.

Il Giudice contraddice poi la difesa delle parti convenute affermando che non è del tutto vero il fatto che le clausole normative dei contratti collettivi del 20 gennaio 2008 e del 15 ottobre 2009 siano del tutto coincidenti.

Infatti gli accordi di rinnovo hanno sì mantenuto intatte molte clausole del Ccnl del 2008, ma hanno apportato anche alcune modifiche, in particolare in tema di contratto a tempo determinato e di part time.

Le modifiche in materia di contratto a termine hanno carattere migliorativo, mentre quelle previste in materia di part time, secondo il Giudice, hanno natura peggiorativa.

A rafforzare la tesi della mancata coincidenza viene citato l'art. 4 bis del Ccnl 2009, introdotto con l'accordo del 29 settembre 2010, il quale consente, per l'appunto, intese peggiorative del contratto nazionale.

Sulla base di questi ragionamenti, il Tribunale dichiara l'antisindacalità del comportamento delle società che hanno negato l'applicazione del Ccnl del 2008 nei confronti degli iscritti alla Fiom e ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato ai quali non è stato chiesto di scegliere quale contratto applicare.

Il Tribunale di Modena ordina alle medesime società di inviare una dichiarazione scritta alla Fiom con la quale si impegnano ad applicare il contratto del 2008, sia ai lavoratori iscritti a tale sindacato, sia a quei lavoratori che, all'esito di un processo di informazione completa in ordine alla contemporanea vigenza dei due contratti, non manifestino comunque adesione all'accordo del 2009.

Questa è stata una delle sentenze che hanno dato origine a diverse difficoltà gestionali e anche ad alcuni paradossi.

Quanto alle difficoltà gestionali assistiamo all'applicazione, nella stessa impresa, di un contratto collettivo (quello firmato nel 2009) a una parte di lavoratori (gli iscritti a Fim e Uilm) e, contemporaneamente di un altro contratto collettivo (quello firmato nel 2008) agli iscritti alla Fiom; per non parlare della complessità nella gestione dei dipendenti non iscritti a nessun sindacato, per i quali si dovrà decidere caso per caso, secondo le opzioni individuali.

Per questi ultimi, per adempiere all'ordine del giudice, si è dovuta attuare una campagna informativa e si sono raccolte le scelte di ciascuno in merito al contratto collettivo cui decideva di aderire.

Quanto ai paradossi, dal momento in cui la sentenza dispone per la non applicazione del contratto collettivo del 2009 per gli iscritti alla Fiom, questi dovrebbero anche restituire gli aumenti riconosciuti dal contratto collettivo del 2009 per adempiere l'ordine alla lettera. Questo per il principio secondo il quale non si possono estrapolare da due contratti collettivi alternativi solo le clausole più favorevoli di entrambi.

Per non parlare del fatto che in questo modo si andrebbe a violare il principio di parità di trattamento tra lavoratori impiegati dal medesimo datore di lavoro, differenziazione che avviene solo in relazione all'appartenenza ad una diversa organizzazione sindacale e non per i motivi leciti quali condizioni e mansioni di lavoro differenti (che legittimamente danno luogo a trattamenti differenti).

Per quanto riguarda le altre sentenze sull'argomento è da citare la Sentenza dello stesso Tribunale di Torino del 26 aprile 2011, emessa ad esito della vertenza tra la Fiom e la Tyco Electronycs AMP Italia SRL.

Viene, anche in questo caso, accolto completamente il ricorso della Fiom, sostenendo l'antisindacalità della condotta datoriale.

Analizzando la fattispecie concreta il Tribunale ha ritenuto che la società resistente non si è limitata a porre in essere condotte consequenziali derivanti dal vincolo associativo con Federmeccanica, rispettando, però, nel contempo, la dialettica sindacale e le contrapposizioni in atto, ma ha, invece, posto in essere una condotta idonea a ledere la funzione, la credibilità e l'immagine dell'organizzazione sindacale stessa.

Il vero punto peculiare di quest'ultima pronuncia sta nel fatto che, al contrario delle due precedenti, qui il Giudice ha dichiarato, sì la coesistenza dei due contratti collettivi del 2008 e del 2009 ritenendo non applicabile agli iscritti alla Fiom il Ccnl del 2009, ma ha anche aggiunto un'eccezione: non sarà applicato il Ccnl del 2009 per le deroghe previste alla disciplina prevista dal Ccnl del 2008 eccetto che per le maggiorazioni retributive previste dal

contratto successivo e questo in nome dell'interpretazione data dal Tribunale in questione del principio di non discriminazione.

Allo stesso modo, il Tribunale di Torino il 20 maggio 2011 afferma l'antisindacalità della condotta della società convenuta allorché la stessa, nel richiedere la quota di contribuzione straordinaria prevista dal contratto del 2009 in favore delle OO.SS. firmatarie dell'accordo separato, non abbia precisato la contemporanea vigenza del Ccnl 2008 per i soli iscritti al sindacato Fiom non aderente al contratto siglato nel 2009.

3.1 c. Tribunale di Torino, Tolmezzo e Ivrea

Di orientamento esattamente contrario rispetto alle decisioni trattate finora sono i decreti pronunciati dal Tribunale di Torino (decreto 2 maggio 2011), Tolmezzo (decreto del 17 maggio 2011) e Ivrea (decreto del 1° giugno 2011), i quali hanno respinto completamente il ricorso proposto dalla Fiom per il fatto che, questa volta, non è stata ravvisata nessuna condotta antisindacale da parte datoriale.

A tal proposito, particolarmente rilevanti appaiono le motivazioni espresse dalle decisioni dei Giudici di Tolmezzo ed Ivrea.

Secondo questi ultimi¹²⁸, infatti, la società convenuta ha scelto di applicare anche ai dipendenti Fiom le retribuzioni previste dal Ccnl del 2009 poiché non avrebbe potuto fare altrimenti.

¹²⁸ Come è stato analizzato ne il Giurista del Lavoro, *Clausole e accordi nel contratto individuale di lavoro, La vicenda giudiziaria del contratto "separato"*, 2011, a cura di Gabriele Fava – Avvocato –

La motivazione si incentrava sul presupposto che l'applicazione da parte della società del Ccnl del 2009 fosse giustificata dal fatto che, se il datore di lavoro avesse applicato la mera indennità di vacanza contrattuale (comportante un aumento complessivo inferiore a quello applicato dal Ccnl 2009), la stessa sarebbe incorsa nel divieto posto dall'art. 16 dello Statuto dei lavoratori, che vieta le discriminazioni salariali tra dipendenti in virtù della loro appartenenza a sigle sindacali differenti, oltre che nella violazione del principio della retribuzione adeguata e sufficiente di cui all'art.36 della Costituzione.

Dall'altra parte, abbiamo la motivazione del Tribunale di Tolmezzo che sulla questione espone riserve anche da un punto di vista processuale.

Partendo dal presupposto che l'Accordo del 2009 è valido ed efficace e che lo stesso trova applicazione nei soli confronti degli aderenti ai sindacati stipulanti ovvero ai non iscritti che vi abbiano aderito esplicitamente o implicitamente, il Giudice ritiene che la domanda delle OO.SS. di applicare il Ccnl 2008 a tutti i dipendenti giustifichi di per sé il rigetto della domanda, alla stregua del rispetto del necessario principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato.

Diversamente, infatti, il Giudice dovrebbe decidere in maniera non conforme alla posizione assunta dalla Fiom-Cgil, secondo cui l'unico contratto collettivo applicabile era e resta il Ccnl 2008, rimanendo l'altro contratto (quello del 2009) una grave aggressione alle relazioni intersindacali.

Possiamo notare come, a seguito delle precedenti pronunce dei tribunali di Torino e Modena, che avevano riconosciuto fondati i ricorsi della Fiom ex art. 28 della legge n.300/1970 circa la disapplicazione da parte di alcune imprese del Ccnl metalmeccanico del 2008, a breve distanza temporale seguono altri giudici che hanno emesso sentenze di segno contrario.

Questo sicuramente sottolinea l'incertezza della materia e la sua predisposizione ad essere interpretata in maniera differente, proprio per il fatto che si tratta di argomenti non disciplinati in maniera certa e univoca da un codice di leggi.

Siamo nell'ambito di una materia che nasce solo dall'incontro e dallo scontro delle parti sociali e che non può fare a meno di sottoporsi alle diverse interpretazioni anche dei giudici.

3.2 Secondo gruppo di sentenze: New.Co. e rappresentanze sindacali aziendali a rischio

Il secondo gruppo di sentenze sono quelle che ricoprono gli eventi verificatisi tra la fine del 2010 e il 2011. Per comprendere al meglio il significato delle pronunce giurisdizionali possiamo sinteticamente richiamare i fatti principali che hanno aperto la via ai ricorsi:

- 1) A fine 2009, Fiat presenta il piano di rilancio degli stabilimenti italiani del Gruppo riguardante anche la produzione della Panda presso lo stabilimento di Pomigliano d'Arco;
- 2) il piano di rilancio dello stabilimento viene presentato di fronte a tutte le OO.SS. coinvolte e alle RSU dello stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano.

Da subito Fiom-Cgil, pur valutando positivamente il piano di rilancio, ha contestato il contenuto di alcune misure (tra cui, principalmente, il nuovo sistema di turnazione distribuito su 18 turni, gli straordinari e le pause);

3) l'azienda torinese avvia le azioni necessarie per l'attuazione del programma, tra queste: la disdetta di una serie di accordi sindacali in materia di orario di lavoro, di cottimo e di indennità connesse con la produzione, nonché la presentazione di un nuovo progetto, volto a rivedere completamente l'organizzazione del lavoro nello stabilimento, per supportarne le novità in termini di produzione;

4) conseguentemente si assiste alla reazione del sindacato opponente ed inizia il braccio di ferro con Fiom-Cgil che, oltre a non aver sottoscritto l'accordo, non ha neanche accettato la validità del referendum svoltosi in fabbrica.

5) il tutto deve essere contestualizzato nell'ambito del rinnovo del Ccnl metalmeccanico, avvenuto nell'Ottobre 2009, attuativo dell'Accordo Quadro e dell'Accordo Interconfederale del 2009.

Rinnovo che costituisce la prima attuazione pratica degli Accordi separati del 2009 e che porta, in data 29 settembre 2010, alla sottoscrizione da parte di Federmeccanica, Fim-CISL e Uilm-UIL dell'art. 4bis del Ccnl 15 ottobre 2009, che prevede la possibilità, *di realizzare specifiche intese modificative (...) di uno o più istituti disciplinati dal Ccnl, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale*".

6) Le dinamiche sindacali e contrattuali hanno portato, quindi, sempre in relazione al sito produttivo di Pomigliano, alla sottoscrizione di un contratto collettivo di primo livello sottoscritto da Fiat S.p.A. con Fim, Uilm, Fismic e Ugl, datato 29 dicembre 2010, e ad un contratto aziendale di secondo livello, sottoscritto il 17 febbraio 2011 da Fabbrica Italiana Pomigliano S.p.A. (che, si

rammenta, non aderisce al sistema Confindustriale) e dalle medesime OO.SS. L'Accordo prevede il passaggio del personale dallo stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano a Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A., con riconoscimento dell'anzianità e salvaguardia del relativo trattamento economico.

Il tutto mediante cessione individuale del contratto e senza applicazione delle disposizioni di cui all'art. 2112 c.c., non ravvisandosi nella predetta operazione societaria gli estremi del trasferimento di ramo d'azienda.

7) il nuovo contratto collettivo di primo livello, per quanto riguarda i diritti sindacali, ha previsto che gli stessi venissero regolati dalle disposizioni dell'art. 19 S.L., riconoscendo così la possibilità di costituire RSA alle sole OO.SS. firmatarie del contratto.

Questo è il quadro nel quale la Fiom-Cgil ha ritenuto di promuovere innanzi al Giudice del Tribunale di Torino ricorso ex 414 c.p.c. nel settembre 2011.

3.2 a. Tribunale di Torino, 14 settembre 2011

Il tema centrale della causa è rappresentato da una denuncia di antisindacalità datoriale, introdotta con le forme proprie di un processo di lavoro a cognizione piena (ex art. 414 c.p.c.) e proposta dalle organizzazioni sindacali nazionali e non dalle articolazioni territoriali e periferiche delle stesse.

Il giudice ritiene che sia corretta la forma del ricorso per il fatto che tutte le domande azionate in giudizio hanno come centro ed elemento propulsore una questione di antisindacalità, la quale peraltro viene proposta con un percorso

che si connette all'art. 28 S.L., ma nel contempo se ne distacca e se ne differenzia.

L'elemento di connessione è rappresentato dall'aspetto sostanziale della denuncia, il quale concerne la violazione della libertà sindacale.

Quanto poi agli aspetti di differenziazione, essi sono rappresentati dal rito utilizzato (quello del lavoro a cognizione piena e non quello sommario) e, nel contempo, dal particolare soggetto che assume l'iniziativa sul piano processuale (l'organizzazione sindacale nazionale e non l'organismo locale della stessa).

La Fiom, per tornare ad avere una rappresentanza sindacale aziendale nello stabilimento di Pomigliano senza dover sottoscrivere allo stesso tempo l'accordo raggiunto dagli altri, ha scelto la via giudiziaria.

Ha promosso ricorso direttamente nei confronti delle aziende del gruppo Fiat per obbligarle a tornare a rispettare le regole sancite dagli accordi del 1993.

L'organizzazione sindacale decide, dunque, di presentare ricorso specifico per le controversie in materia di lavoro ex art. 414 c.p.c. introducendo due questioni sostanziali che costituiscono il tema caratteristico di questo secondo gruppo di sentenze:

- Il primo punto riguarda l'illegittimità degli accordi collettivi stipulati il 29 dicembre 2010 (da Fiat S.p.A. con le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Ugl-Metalmeccanici, Associazione Quadri e Capi Fiat) e del contratto di II livello stipulato in data 17 febbraio 2011 (da Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A. con le organizzazioni sindacali territoriali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Ugl-Metalmeccanici) per la presunta violazione dell'art. 2112 del codice civile.

Questo è avvenuto dal momento che tali accordi prevedevano la costituzione di nuovi rapporti di lavoro tra i dipendenti di Fiat

Group Automobiles S.p.A., occupati presso lo stabilimento Gianbattista Vico di Pomigliano d'Arco, e Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A., nuovo gestore del complesso aziendale.

- Il secondo punto riguarda la dedotta antisindacalità della condotta aziendale, consistente nell'aver concluso e dato applicazione agli accordi del 29 dicembre 2010 e del 17 febbraio 2011, stipulati senza la Fiom-Cgil, disapplicando quelli previgenti presso Fiat Group Automobiles S.p.A. sottoscritti anche dalla Fiom-Cgil. Le conseguenze contestate non si limitano solo a questo, infatti, ciò ha portato anche alla negazione del diritto di Fiom-Cgil di costituire una propria r.s.a ex art. 19 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, non essendo essa firmataria degli accordi contestati.

Per quanto concerne la prima questione, ovvero quella sulla illegittimità/antisindacalità della stipulazione e applicazione degli accordi separati, è possibile operare un confronto con la contemporanea vicenda del Ccnl "separato" dei metalmeccanici.

In quest'ultimo caso, per il settore metalmeccanico era in discussione la perdurante efficacia nei confronti degli iscritti alla Fiom-Cgil del Ccnl unitario del 20 gennaio 2008 a seguito della disdetta di Federmeccanica operata il 7 settembre 2010 e la stipulazione separata del nuovo Ccnl del 15 ottobre 2009. Questa tematica ha imposto alle parti sociali, come abbiamo analizzato, di misurarsi con le delicate questioni, certamente non nuove ma divenute ora problematiche, dell'efficacia del contratto collettivo, della legittimazione e dell'efficacia dei negozi unilaterali estintivi del contratto collettivo (quali recesso e disdetta), dell'ultrattività del contratto collettivo disdetto e della sua

efficacia soggettiva nonché della recedibilità ad nutum dal contratto collettivo ultrattivo¹²⁹.

Nel caso Fiat si è manifestata la volontà di superare tali problematiche, almeno in parte, attraverso la circostanza che Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A., fin dalla sua costituzione, non aderiva al sistema Confindindustriale e, pertanto, non applicava la disciplina contrattuale definita nell'ambito stesso.

In quest'ambito non era in discussione l'applicazione del Ccnl del 2008 (disdetto, ma ultrattivo fino al 31 dicembre per gli iscritti Fiom e per i non iscritti che non avessero aderito al nuovo Ccnl separato); non era in discussione nemmeno l'applicazione del Ccnl separato del 2009 (contenente l'art. 4 bis introdotto nel 2010). Nel caso Fiat, quindi, non si ponevano problemi di accordi separati poiché tale problema giuridico si pone soltanto quando ad un accordo collettivo se ne aggiunge uno nuovo che pretende di sostituirlo e che non sia sottoscritto da uno o più soggetti stipulanti l'accordo precedente.

«Nel “caso Fiat”» afferma Armando Tursi¹³⁰, «*la perdurante applicazione degli accordi “unitari” pregressi -ivi compreso il Ccnl del 20 gennaio 2008 e l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 sulle rappresentanze sindacali unitarie- era dunque sostenuta dalla ricorrente Fiom, su basi diverse da quelle del “caso metalmeccanici”*: sulla base, cioè, della ritenuta applicabilità, alla fattispecie, dell'art. 2112 c.c. (avendo Fiat Group

¹²⁹ la forza vincolante attribuita al contratto dall'art. 1372 c.c. è attenuata quando uno dei contraenti possa recedere, e tanto più quando possa farlo secondo mero arbitrio (recesso *ad nutum*). Talvolta il potere di sottrarsi all'impegno contrattuale è esercitabile in base ad una libera scelta. Si parla allora di recesso *ad nutum* (etimologicamente: attuabile con un semplice gesto e senza necessità di esprimere il motivo) o acasale.

I casi di recesso *ad nutum* previsti dal codice per i contratti a tempo indeterminato sono apparsi a qualcuno così numerosi da costituire una regola più che un'eccezione. Si è osservato che l'art. 1372 c.c. indica soltanto «una tendenziale stabilità» delle statuizioni dell'autonomia privata, non essendo possibile determinare un grado minimo di irrevocabilità del consenso contrattuale, al di sotto del quale il vincolo assunto dai contraenti diverrebbe puramente illusorio.

¹³⁰ Tursi A., *Dir. Delle Rel. Ind.*, 2012, fasc. 1, pag.154.

Automobiles S.p.A. conferito a Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A. lo stabilimento di Pomigliano d'Arco) ».

Lo scopo della Fiom-Cgil era quello di far dichiarare la persistente vigenza dei precedenti contratti collettivi sottoscritti unitariamente e ciò mediante l'applicazione dell'art. 2112 c.c. comma 3 con conseguente declaratoria di illegittimità dell'applicazione degli accordi separati, proprio per violazione del medesimo art. 2112 c.c.

Il fine era, dunque, quello di riportare l'Organizzazione Sindacale ricorrente nella piena fruizione dei diritti e delle prerogative sindacali presso l'unità produttiva coinvolta dagli Accordi, invalidando comunque gli Accordi nei confronti dei lavoratori iscritti al sindacato dissenziente e garantendo loro, pertanto, l'effettiva prosecuzione del rapporto di lavoro di tutti gli addetti (o, almeno, degli iscritti Fiom-Cgil) con la nuova società Fabbrica Italia Pomigliano alle condizioni previste dall'art. 2112 c.c.

È stata la volontà di dichiarare l'illegittimità degli accordi separati a dettare la scelta della Fiom-Cgil di presentare ricorso ordinario al giudice del lavoro ex art. 414 c.p.c, anziché avvalersi della forma di ricorso per condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, il quale può essere, infatti, presentato solo da parte degli organismi locali territorialmente interessati (e ciò avrebbe comportato la competenza territoriale del Tribunale di Nola e l'incompetenza di quello di Torino).

Il Giudice, nella decisione approfondita e molto articolata, ha riconosciuto la legittimità degli accordi sottoscritti per Fabbrica Italia Pomigliano, escludendo che nel caso di specie dovesse ritenersi applicabile l'art. 2112 c.c..

Tuttavia, dall'altro lato, ha dichiarato antisindacale il comportamento dell'azienda per l'esclusione di Fiom-Cgil dalle trattative e per la conseguente privazione, in danno della stessa, dei diritti di rappresentanza.

Il giudice è giunto a tali conclusioni dopo lunga analisi delle richieste e delle eccezioni delle parti in causa:

- Per prima cosa il Giudice ha ricostruito il quadro storico di riferimento nel quale si è sviluppato l'attuale sistema di relazioni industriali, facendo affidamento sui principi generali del diritto, i quali hanno permesso di garantire alla contrattazione collettiva quella efficacia *erga omnes*, che la mancata attuazione dell'art. 39 Cost. non ha permesso nel nostro ordinamento giuridico che: «(...) *pur nella persistente inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., essa abbia trovato nei fatti un suo radicamento, che ha consentito di attribuire al Contratto Collettivo, nel corso del tempo, la posizione di reale fonte del diritto*»¹³¹.

D'altronde questa è una comune convinzione che gira attorno a due capisaldi, il primo dei quali è il principio di effettività attribuito alle relazioni industriali e il secondo è rappresentato dalla relativa autonomia dell'ordinamento sindacale rispetto a quello statale.

Ciò ha fatto sì che, proprio attraverso il conflitto e la negoziazione sindacale, si sia costruita nel tempo una situazione stabile di riconoscimento delle OO.SS. stipulanti gli accordi; con la conseguenza che, nonostante la mancata attuazione della norma costituzionale, i contratti collettivi hanno acquisito progressivamente autorevolezza tale da divenire, anche in forza del principio di effettività, fonti privilegiate di regolamentazione del rapporto di lavoro accanto alla legge. L'orientamento giurisprudenziale in tal senso è sottolineato dal fatto che il Giudice in questione ha utilizzato addirittura l'espressione *fonti di diritto*.

¹³¹ Tribunale Ordinario di Torino, sez. lavoro RGL n. 4020/2011 Giudice Ciocchetti pag. 19.

il Giudice sostiene, inoltre, che l'art. 39 Cost. nel sancire la libertà sindacale ha sicuramente inteso delineare un modello pluralistico per cui ogni Organizzazione Sindacale ha piena libertà di azione. Da ciò consegue che se la vicenda portata al suo esame ha determinato una rottura dell'unità sindacale, gli Accordi stipulati e censurati da Fiom-Cgil sono da ritenere legittimi perché *“non esiste alcun divieto legale alla stipula di simili tipi di contratto”*.

A parere del Giudice, quindi, *“ritenuta la legittimità in sé dei due contratti -(quello del 29 dicembre 2010 e quello del 17 febbraio 2011)- va a questo punto escluso che la loro stipula possa essere considerata come espressione di antisindacalità o comportare o dare luogo ad essa”*.

- Proprio sulla base di tali considerazioni il giudice ha escluso l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. e l'esistenza della presunta frode alla legge, perché i contratti in questione, ancorché separati, risultano legittimi e sottoscritti da OO.SS. di indubbia rappresentatività.

Se, infatti, la fonte di tutta la questione sta nella rottura dell'unità sindacale, il giudice non può far altro che prenderne atto, limitandosi a controllare che il nuovo assetto contrattuale sia stato sottoscritto da parti sociali realmente rappresentative e non da organizzazioni meramente di comodo.

I contratti oggetto della contestazione, sono riconosciuti idonei a regolare i rapporti di lavoro per tutti coloro che entreranno a far parte di Fabbrica Italia Pomigliano in quanto sottoscritti da organizzazioni sindacali senza dubbio rappresentative (Fim e Uilm).

La parte dell'art. 2112 c.c. che impone al cessionario di applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali e locali vigenti alla data del trasferimento, risulterebbe

applicabile solo ove il cessionario medesimo non dovesse utilizzare un diverso contratto di pari livello.

Tutto ciò si è verificato nel caso specifico, *“contrassegnato dalla presenza, in luogo del Ccnl industria metalmeccanica, di un nuovo contratto sottoscritto dalle parti sociali il 29 dicembre 2010; contratto senza dubbio idoneo, per l’ampiezza della sua regolamentazione, a definire e regolare i rapporti di lavoro di tutti i dipendenti che operano (e in prospettiva opereranno) alle dipendenze di Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A.”*.

Essendo di fronte ad un contratto di I livello svincolato dal Ccnl dell’industria metalmeccanica, ove anche dovesse risultare acclarata la sussistenza di un trasferimento d’azienda, ciò non potrebbe comportare l’applicazione di tale pregresso Ccnl a norma del comma 3 dell’art. 2112 c.c. Tale disposizione stabilisce, infatti, che il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali e locali vigenti alla data del trasferimento, ma solo nell’ipotesi in cui il medesimo non utilizzi diverso contratto collettivo di pari livello.

- Sempre a parere del Giudice, sussistono, invece, gli estremi dell’antisindacalità della condotta con riferimento *“alla esclusione dagli accordi di Fiom-Cgil, parte della delegazione trattante all’inizio della vicenda”*.

Tale effetto discende, come scritto dal giudice, *“dalla pattuizione contenuta nel Contratto di primo livello, che sostituisce al sistema di rappresentanza fondato sulle RSU, definito dall’Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, quello della RSA, prevista dall’art. 19 SL, il quale a seguito di referendum abrogativo parziale 11 giugno*

1995 prevede unicamente la rappresentanza a favore di OO.SS. firmatarie di contratto collettivo applicato nell'unità produttiva".

Il Giudice ha argomentato che Fiom Cgil, pur aderendo alla maggiore delle Confederazioni sindacali e pur dotata di indubbia capacità rappresentativa nell'industria metalmeccanica e nello stesso stabilimento di Pomigliano, ha finito per essere privata del potere di costituire proprie rappresentanze. La ridefinizione delle regole in materia di rappresentanza nello stabilimento de quo non costituisce, a parere del Giudice, conseguenza legittimamente inquadrabile nell'ottica degli obiettivi di rilancio della produzione nel sito, che pur giustificano, in senso generale, gli accordi citati.

Superate, dunque, le eccezioni preliminari sollevate dalle parti convenute e dagli interventori (inerenti la competenza territoriale del Tribunale torinese e la ammissibilità e ritualità dello strumento processuale utilizzato dalla ricorrente), il Giudice, da un lato, ha respinto le domande formulate da Fiom-Cgil dirette ad ottenere la declaratoria di illegittimità dei contratti collettivi relativi allo stabilimento di Pomigliano d'Arco (contratto collettivo di lavoro di I livello stipulato il 29 dicembre 2010 e il contratto collettivo di II livello stipulato il 17 febbraio 2011); dall'altro lato, ha dichiarato antisindacale la condotta posta in essere da Fiat S.p.A., Fiat Group Automobiles e Fabbrica Italia Pomigliano poiché determina, come conseguenza, l'estromissione di Fiom-Cgil dal sito produttivo di Pomigliano d'Arco.

Il giudice ha, poi, ritenuto di "ordinare" a Fabbrica Italia Pomigliano di riconoscere, in favore di Fiom-Cgil, l'applicabilità delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori relative ai diritti sindacali.

Sulla sentenza in esame, contenente una prima lettura giurisprudenziale delle vicende degli accordi Fiat, molte sono state le voci e i commenti da parte di giuristi, giornalisti ed opinione pubblica.

La sentenza appare, secondo parte della dottrina¹³², collegata inscindibilmente agli eventi che nel mese di luglio e settembre hanno interessato il diritto del lavoro ed il diritto sindacale, ovvero la sottoscrizione dell'Accordo unitario del 28 giugno 2011 e il discusso art. 8 del decreto 138/2011.

Questi ultimi, infatti, costituiscono il contesto politico-sociale in cui si inserisce il provvedimento del Tribunale di Torino.

La domanda, come abbiamo visto, concerne l'accertamento e la dichiarazione di anticostituzionalità degli accordi collettivi di dicembre 2010 e febbraio 2011, poiché lesivi dell'art. 2112 c.c.

Se seguiamo una certa dottrina critica sull'argomento, nell'esaminare questa domanda il Giudice sorvola sulla vicenda del trasferimento d'azienda, focalizzando il proprio ragionamento sulla legittimità degli accordi collettivi separati alla luce dei principi del diritto sindacale e, nello specifico, del principio di effettività che viene evocato come presupposto indispensabile della materia vista l'inattuazione dell'art. 39 Cost.

Il Giudice, in realtà, tratta dell'argomento, ma afferma che un'eventuale violazione delle regole sul trasferimento d'azienda non sarebbe comunque idonea ad integrare gli estremi della condotta antisindacale, potendo incidere esclusivamente sul piano dei diritti dei singoli lavoratori.

Secondo la stessa dottrina, questa conclusione non sarebbe convincente perché, in presenza di condotte sindacali plurioffensive, l'accertamento della violazione di un diritto individuale è il presupposto per la verifica della violazione dell'interesse collettivo che si presume leso.

Per questo motivo, secondo alcuni, sarebbe stato necessario indagare sull'ipotesi dell'esistenza di una violazione dell'art. 2112 c.c. che avrebbe potuto compromettere i diritti dell'associazione sindacale.

¹³² Così, per tutti, Ferrara M. D., *Condotta antisindacale e diritto a costituire rappresentanze sindacali: il caso Fiat, il Lav. nella Giurispr.*, 2012.

Al contrario, il giudice si è espresso mediante un'interpretazione del contratto collettivo del dicembre 2010 favorevole alla casa automobilistica per quanto riguarda le questioni relative alla costituzione di rappresentanze aziendali.

In tal senso nella sentenza troviamo il riconoscimento della natura non solo nominale ma anche effettiva del contratto collettivo specifico di I livello. Questo infatti, si svincola dal Ccnl di categoria e definisce ogni aspetto dei rapporti di lavoro con i propri dipendenti con un'ampiezza del tutto simile a qualsiasi altro contratto di pari livello, senza considerare il fatto che questi, non essendo stato firmato da tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, rappresenti un ostacolo.

D'altronde dobbiamo anche prendere in considerazione il ruolo stesso del tradizionale contratto collettivo di II livello territoriale e aziendale; un ruolo che sta cambiando soprattutto a seguito dei recenti interventi legislativi e dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Il contenuto del contratto di II livello costituisce, perlomeno, il nucleo portante della contrattazione di I livello. Ciò è confermato anche dal Tribunale di Torino laddove asserisce che tra l'accordo aziendale del 15 giugno 2010 e i due successivi contratti applicati nella New.co. Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A. esiste un "*continuum*".

Parte della dottrina¹³³, sostiene la tesi espressa dal Giudice di Torino, che si basa proprio sulla stipula dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (avente ad oggetto la definizione pattizia delle regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, della funzione del contratto collettivo nazionale di lavoro e, infine, delle condizioni di efficacia dei contratti collettivi aziendali in riferimento a tutto il personale), per affermare che: *«per l'assenza di una sicura gerarchia tra le fonti contrattuali richiamate, con portata vincolante e da tutti accettata, la*

¹³³ Per tutti, vedi Persiani M., *il caso Fiat di Pomigliano*, *Giurisprudenza Italiana*, 2012, fasc. 1.

conclusione non può certamente essere quella auspicata dall'organizzazione sindacale ricorrente, di veder caducati i contratti stipulati da parti sociali sicuramente rappresentative».

Tale dottrina adotta con favore anche la ricostruzione effettuata dal Tribunale a proposito della presunta violazione dell'art. 2112 c.c. affermando che nella vicenda Fiat si verifica esattamente quanto previsto dall'articolo in esame. Quest'ultimo prevede, infatti, che il cessionario applichi i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali e locali vigenti alla data del trasferimento solo nell'ipotesi in cui il medesimo non utilizzi diverso contratto collettivo di pari livello e così, nel caso in esame, era presente il Contratto collettivo del 29 dicembre 2010 in luogo del Ccnl metalmeccanico.

Contratto di I livello assolutamente idoneo (continuando a seguire questa dottrina) per l'ampiezza della sua regolamentazione, a definire e regolare i rapporti di lavoro di tutti i dipendenti che operano e opereranno alle dipendenze di Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A.

Per ciò che concerne la questione relativa alla condotta, riconosciuta anche dal giudice antisindacale, di aver escluso la Fiom-Cgil dallo stabilimento, questa non può trovare giustificazione neanche nel fatto che, in tal modo, la gestione dei rapporti con i dipendenti di Fabbrica Italia Pomigliano diventi nettamente più semplice.

Non può essere in alcun modo accettata, infatti, l'eliminazione di quel valore dialettico fondamentale e imprescindibile che è previsto nel nostro ordinamento nello stesso primo comma dell'art. 39 della Costituzione.

3.2 b. Tribunale di Bologna, marzo 2012

Altra sentenza interessante da analizzare è stata emanata dal Tribunale di Bologna il 27 marzo 2012.

La massima che si può estrapolare dalla pronuncia in esame consiste nell'affermazione dell'antisindacalità della condotta del datore di lavoro che rifiuti di riconoscere ex art. 19 Stat. lav. il diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali e di godere delle prerogative di cui al Titolo III Stat. lav. a un sindacato effettivamente rappresentativo, il quale non abbia sottoscritto il contratto applicato nell'unità produttiva, pur avendo attivamente preso parte alle trattative sindacali.

In questo caso non ci troviamo di fronte ad un ricorso ordinario ex art. 414 c.p.c. ma ad un vero e proprio ricorso per reprimere la condotta antisindacale presentato con la forma prevista dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

L'oggetto del ricorso verteva sull'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori.

La Fiom contesta alla Fiat di aver interpretato l'articolo in modo tale da escludere appositamente i sindacalisti della Cgil dall'elezione delle r.s.a., al solo scopo, come abbiamo visto, di riuscire a prendere decisioni aziendali con maggiore flessibilità: eliminando, in altri termini, l'oppositore.

Il Tribunale di Bologna, in linea con la precedente sentenza del Tribunale di Torino del 2011, ha accolto la denuncia per condotta antisindacale mossa dalla Fiom-Cgil contro la Magneti Marelli, azienda del gruppo Fiat.

Il giudice specifica nella sentenza il fatto che ci si trova di fronte ad una discussione riguardante i "*diritti ad attività sindacali*" (titolo III L. n. 300/1970) e non i diritti di libertà sindacali (titolo II), non essendo queste ultime in discussione perché non derivano da un'interpretazione normativa o

da contratti ma *“dalla stessa origine democratica del nostro Paese e dalla Costituzione”*.

È, perciò, naturale che la Fiom goda delle libertà sindacali a prescindere dalla soluzione della controversia.

La questione riguarda la particolare interpretazione dell'art. 19 dello Statuto alla luce della peculiare situazione che si è venuta a creare nelle aziende del gruppo Fiat.

Il Giudice isola due peculiarità nel caso di specie rispetto alla situazione fisiologica delle relazioni industriali delineata dalla Corte costituzionale all'indomani del referendum del 1995 parzialmente abrogativo dell'art. 19.

Le due tipicità sono rappresentate dal doppio livello endoaziendale di contrattazione collettiva da una parte e dalla mancata adesione del gruppo Fiat all'Accordo del 1993 sottoscritto da Confindustria dall'altra.

Infatti l'accordo del 1993 prevede, per le imprese aderenti a Confindustria, che per l'elezione delle Rsu sia garantita la rappresentatività delle stesse in base ad un sistema di democrazia diretta.

Il caso nasce, invece, proprio dal fatto che il 30 giugno 2011 Fiat e Fiat Industrial comunicano di aver deciso di uscire da Confindustria a partire dal 1° gennaio 2012.

Nella ricostruzione del Tribunale trova Spazio anche un riferimento all'art. 8 della legge n. 148/2011, il quale veniva scritto nello stesso periodo in cui la Fiat predisponiva il meccanismo del doppio livello contrattuale endoaziendale.

L'art. 8 nasce come una norma che prevede la possibilità per i contratti aziendali di essere applicati, a determinate condizioni, a tutti i lavoratori, creando così un meccanismo ritenuto utile da parte della Fiat per *“disinnescare”* l'ultrattività del Ccnl del 2008.

Il Giudice di Bologna individua un'anomalia nella posizione assunta dalla Fiat, quando per un verso l'azienda richiama l'art. 8 della l. n. 148/2011 per confermare l'estensione del contratto aziendale a tutti i lavoratori e per altro verso richiama la disdetta operata dalla Fiat da Confindustria per richiamare il meccanismo dell'art. 19 in sostituzione delle r.s.u. previste dall'Accordo Interconfederale del 1993.

L'art. 8, infatti, richiama espressamente l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 che determina i principi di rappresentatività sindacale: *«ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;»¹³⁴*

È stata introdotta, in questo modo, quella specificazione che mancava nella pronuncia della Corte Costituzionale del 1996 a seguito del referendum parzialmente abrogativo dell'art. 19 dello Statuto: *«Escluso, perché condannato dal responso referendario, l'indicatore presuntivo collegato all'affiliazione a una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano*

¹³⁴ Clausola 1 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

nazionale, in alternativa a quello adottato dall'art. 19 sono proponibili o l'indicatore previsto dall'art. 39, quarto comma, Cost., collegato al numero degli iscritti al sindacato, oppure l'indicatore collegato al numero di voti ottenuti in elezioni a suffragio universale indette nelle unità produttive: il primo non è certo agibile mediante semplice autocertificazione del sindacato interessato (la difficoltà di organizzare una sorta di anagrafe sindacale è una delle ragioni che hanno ostacolato l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.); il secondo presuppone l'introduzione di una normativa che preveda elezioni aperte a tutti i sindacati (senza i limiti previsti dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie), e inoltre fissi una soglia di voti il cui superamento conferisce al sindacato la qualità rappresentativa.¹³⁵».

Sull'interpretazione attuale dell'art. 19 dello Statuto, il Tribunale si è pronunciato stabilendo la possibilità di dare un'interpretazione estensiva alla norma in questione così come aveva fatto la Corte Costituzionale nella sentenza 144 del 1996.

Per questo motivo, una volta che la Corte richiama l'effettività dell'azione sindacale ed i caratteri dell'intercategorialità e delle pluricategorialità per riconoscere il carattere di sindacato rappresentativo non può che concludersi che la mera sottoscrizione di un contratto di qualsiasi livello applicato all'unità produttiva non appare indispensabile; essendo, al contrario, molto più importante e probante l'effettiva partecipazione del sindacato al processo di formazione del contratto stesso.

In conclusione, il Giudice ha ritenuto che l'art. 19 possa essere interpretato nel senso di garantire il diritto di costituire r.s.a. per i sindacati che hanno partecipato attivamente alla fase di formazione del contratto collettivo applicato all'unità produttiva, seppur senza apporre la firma sullo stesso.

¹³⁵ Corte Cost. Sent. n° 244 anno 1996.

Tale conclusione mira ad evitare che sia eliminato quel valore dialettico che è considerato di speciale rilevanza ed imprescindibile nel nostro ordinamento.

Il ricorso per condotta anti-sindacale mosso dalla Fiom-Cgil contro la Magneti Marelli di Bologna *“deve essere accolto”* e *“si deve intimare alla società di rimuovere la propria condotta accettando i nominativi forniti da Fiom quali Rsa”*.

La stampa, a seguito dell’emanazione della sentenza, con un articolo comparso sul Resto del Carlino di Bologna, ha riportato la reazione della Fiat in proposito in cui l’azienda si è dichiarata *“sorpresa e stupefatta”* della decisione del Tribunale del lavoro di Bologna.

In una nota,¹³⁶ il Lingotto ha messo in rilievo che *“il decreto del Giudice è infatti contraddittorio nelle motivazioni perché da un lato accoglie il ricorso e, dall’altro, manifesta dubbi di costituzionalità sull’art. 19 dello statuto dei lavoratori”*.

“L’articolo 19, più volte confermato nella sua legittimità dalla Corte Costituzionale, prevede - si legge nella nota di Fiat - che si possano costituire rappresentanze sindacali aziendali solo nell’ambito dei sindacati firmatari dei contratti applicati in azienda. La Fiom non ha sottoscritto il contratto alla Magneti Marelli per cui la mancata attribuzione dei diritti sindacali non deriva da una scelta aziendale, bensì da una inequivocabile volontà legislativa espressa in modo assolutamente chiaro nel testo dell’articolo 19 dello statuto dei lavoratori. Vale la pena ricordare che il Tribunale di Torino ha riconosciuto legittimo il contratto collettivo sottoscritto da tutte le altre organizzazioni sindacali e applicato alla Magneti Marelli. La Società farà immediatamente opposizione al decreto del Giudice del lavoro di Bologna”.

La Fiom vinse, così, la battaglia in tribunale contro la Fiat. Il giudice del tribunale del lavoro di Bologna ha riconosciuto, per la prima volta in Italia, la

¹³⁶ Comunicato stampa del 27 marzo 2012, *Fiat stupefatta dalla decisione del Tribunale di Bologna*.

condotta antisindacale di Magneti Marelli, l'azienda del gruppo del Lingotto che aveva escluso le tute blu della Cgil dalle elezioni delle rappresentanze sindacali in fabbrica.

3.2 c. Tribunale di Milano, Lecce e Torino dell'aprile 2012

Oltre alle pronunce giurisprudenziali che, come quella appena esaminata, hanno fornito un'interpretazione estensiva dell'art. 19 l. n. 300/1970, ve ne sono state altre che, al contrario, sono rimaste rigidamente fedeli al testo di legge.

Il Tribunale di Milano si è espresso in tal senso il 3 aprile 2012 giudicando non antisindacale la condotta del datore di lavoro che, facendo corretta applicazione del criterio di legittimazione ex art. 19 statuto dei lavoratori, impedisca al sindacato non firmatario del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva di costituire una r.s.a. (nella specie, il ricorso scaturiva dalla decisione datoriale di disconoscere al sindacato di categoria Fiom-Cgil il diritto di costituire r.s.a., in quanto non firmatario del contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello, applicato in via esclusiva dalle aziende dei gruppi Fiat e Fiat industrial).

Il Tribunale Milanese ha stabilito che il testo dell'art. 19 della legge n. 300/1970 contiene la previsione, "*chiarissima e univoca*", secondo la quale i diritti di cui al titolo III di quella stessa legge spettano esclusivamente ai sindacati che hanno stipulato il contratto collettivo applicato all'unità produttiva.

La pretesa della Fiom si sostanzia, a parere del Giudice, in una indebita interpretazione *contra legem* della norma, poiché contraria al testo della disposizione invocata, testo che ha superato più volte il vaglio di costituzionalità.

Non si può, perciò, parlare di concezione di “*rappresentatività sindacale presunta in base alla storia, al prestigio e alla tradizione*”. Il Giudice afferma che non si può parlare di comportamento antisindacale se il comportamento stesso è previsto dalla legge.

Nel caso in cui, poi, la legge produca effetti perversi, questi potranno essere eliminati soltanto da un'altra legge.

Dello stesso orientamento sono apparse l'ordinanza del Tribunale di Lecce del 12 aprile 2012 e la sentenza del Tribunale di Torino del 13 aprile 2012.

Nella prima, il Tribunale di Lecce ha rigettato il ricorso per comportamento antisindacale presentato dalla Fiom contro la CNH Italia S.p.A.¹³⁷, in particolare per aver negato l'efficacia e la legittimità delle nomine dei dirigenti delle rappresentanze aziendali Fiom presso l'unità produttiva di Lecce.

Nell'ordinanza il Giudice ritiene che il principio di rappresentatività ed effettività dell'azione sindacale, se necessario per individuare gli attori negoziali, non è sufficiente a renderli titolari dei diritti di cui al titolo III della legge n. 300/1970, in quanto occorre, ai sensi dell'art. 19 della stessa, la sottoscrizione delle intese raggiunte.

Particolare è la richiesta sottoposta all'attenzione del Tribunale di Torino del 13 aprile 2012 perché, in questo caso, la Fiom non chiede di dare un'interpretazione dell'art. 19 dello Statuto conforme alle sue posizioni ma chiede direttamente di riscriverlo.

¹³⁷CNH: Case New Holland è un leader mondiale nel settore delle macchine per l'agricoltura e l'edilizia.

Ciò non è consentito al giudice, il quale, come ricorda l'art. 101 co. 2 della Costituzione, è *soggetto soltanto alla legge*.

Nella sentenza si legge, infatti, che *“In effetti (e la questione è tutta qui), l'art. 19 st. lav., dopo la ‘manipolazione’ seguita al referendum popolare dell’11/06/1995, riconosce il diritto di costituire RSA alle oo.ss. « che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell’unità produttiva». La parola “firmatario”, senza ulteriore aggettivazione o dubbie sfumature semantiche, si riferisce esattamente a colui (non che può apporre, ma) che appone la propria firma su un documento e che, in tal modo, vi aderisce facendolo proprio.”*

Non è pertanto praticabile l'attribuzione all'art. 19 st. lav. di una ratio che ne eluda o ne aggiri il disposto letterale specie se unito a un intento del legislatore (ossia quello di cui al d.p.R. 312/95) scaturito da un pronunciamento referendario popolare.

Il Tribunale si pronuncia anche con riguardo ai precedenti orientamenti giurisdizionali affermando che *“d'altronde, neppure appaiono disponibili differenti percorsi interpretativi, non essendo condivisibile quello che fa leva sul termine «applicati» per estendere in forma, per così dire, diacronica la portata dell'art. 19 st. lav. ai sindacati firmatari dei contratti collettivi ‘storicamente’ avvicendatisi presso l'azienda datoriale: il tempo al presente del verbo «siano» fa sì che la parola «applicati» partecipi del complessivo orientamento temporale (il c.d. “presente legislativo”) della proposizione normativa.”*

L'unica soluzione auspicata dal Giudice sembra doversi ricercare in ambito intersindacale o in sede legislativa.

3.3 Conclusione

Il tema più controverso in assoluto, nato proprio dalle vicende del 2009 e dal caso Fiat è, sicuramente, il rapporto tra contratto collettivo nazionale e aziendale.

In giurisprudenza il problema, non ancora sopito, del rapporto tra contratti collettivi si è posto frequentemente con riferimento ai rapporti nel tempo tra contratti collettivi di categoria e aziendali ed è stato risolto nel senso dell'inderogabilità in peius del contratto di categoria, con motivazioni diverse (recentemente, sul tema si è pronunciata la Corte di Cassazione con la sentenza 7.6.2004, n. 10762) e nel senso dell'effettiva volontà delle parti operanti nell'area più vicina agli interessi disciplinati, Cass. 19.4.2006, n. 9052.

Le parti hanno ampi poteri riconducibili all'autonomia negoziale e, infatti, la Cassazione ha affermato che alle parti sociali è consentito, in virtù del principio generale dell'autonomia contrattuale di cui all'art. 1322 cod. civ., prorogare l'efficacia dei contratti collettivi, modificare, anche in senso peggiorativo, i pregressi inquadramenti e le pregresse retribuzioni, nonché di disporre in ordine alla prevalenza da attribuire, nella disciplina dei rapporti di lavoro, ad una clausola del contratto collettivo nazionale o del contratto aziendale, con possibile concorrenza delle due discipline. Il concorso tra i diversi livelli contrattuali va risolto non secondo i principi della gerarchia e della specialità propria delle fonti legislative, bensì accertando quale sia l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono

derogare in senso peggiorativo i contratti nazionali, senza che osti il disposto dell'art. 2077 cod. civ. (Cass. 18.9.2007, n. 19351).

La concorrenza delle due discipline, nazionale e aziendale, non rientrando nella disposizione recata dall'art. 2077 cod. civ.¹³⁸, va risolta tenuto conto dei limiti di efficacia connessi alla natura dei contratti stipulati, dal momento che il contratto collettivo nazionale di diritto comune estende la sua efficacia nei confronti di tutti gli iscritti, nell'ambito del territorio nazionale, alle organizzazioni stipulanti e il contratto collettivo aziendale estende, invece, la sua efficacia, a tutti gli iscritti o non iscritti alle organizzazioni stipulanti, purché svolgenti l'attività lavorativa nell'ambito dell'azienda.

I punti (derogatori in senso peggiorativo della precedente disciplina) dell'accordo del 15 giugno 2010 hanno suscitato in molti la sensazione che la riduzione dei livelli retributivi, seppur non esplicita, si presenti sotto forme differenti. Da questo punto di vista troviamo che per i lavoratori neoassunti (dal 1° gennaio 2011) sono aboliti alcuni compensi tra cui le c.d. "paghe di posto", le "indennità di disagio linea", il "premio mansione" e i "premi speciali" previsti e mantenuti sin dall'accordo aziendale del 1987.

Bisogna in ogni caso tenere in considerazione che tali voci retributive non sono più compatibili con la nuova organizzazione di Pomigliano anche se la differenza di trattamento c'è ed è dimostrata dal fatto che ai lavoratori già in servizio continuano ad essere applicati.

In secondo luogo, si è ritenuto che anche al punto 6 dell'Accordo sussista un trattamento peggiorativo, dal momento in cui è previsto l'obbligo per i

¹³⁸ Art. 2077 c.c. "I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo. Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro".

lavoratori in Cigs di partecipare ai corsi di formazione organizzati dall'azienda senza veder riconosciuta alcuna integrazione o sostegno al reddito.

Infine il quinto punto dell'accordo sull'organizzazione del lavoro, dispone la riduzione di 10 minuti delle pause previste dai precedenti accordi aziendali con conseguente aumento dell'orario effettivo di lavoro, il quale sarà retribuito con un'indennità di prestazione collegata alla presenza in caso di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa durante quei 10 minuti.

Sono escluse dal trattamento tutte le ipotesi di inattività del lavoratore come ad esempio la pausa mensa e sono escluse per espressa previsione dell'accordo le indennità in caso di assenze dal lavoro la cui copertura retributiva è prevista per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, ciò ai sensi dell'art. 2120, 2° comma del codice civile che permette di lasciare ai contratti collettivi la possibilità di derogare ai normali criteri di calcolo della retribuzione da considerare ai fini del trattamento di fine rapporto.

Tuttavia, i trattamenti che possono pesare sensibilmente sul lavoratore devono essere sempre intesi in un contesto molto più ampio, che si estende oltre il microcosmo industriale-sindacale italiano: quello mondiale, con tutti i suoi scottanti temi economici e sociali.

Per questo motivo può essere interessante concludere con un sollecito all'assunzione di tutti del *metodo del confronto* pronunciato dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano: “*Il metodo è quello del confrontarsi, partendo dalle recenti decisioni del Parlamento, su concrete proposte e opzioni che diano sostanza al discorso talvolta generico sulla necessità di combinare rigore nella finanza pubblica e rilancio nello sviluppo*”¹³⁹.

¹³⁹ Napolitano G., *Ora tutti si confrontino nel merito*, lettera di risposta a Il Sole 24 Ore, 17 luglio 2011.

Capitolo IV

Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 Legge 148/2011

4.1 Accordo Interconfederale 28 giugno 2011

“La riflessione su rappresentanza, democrazia sindacale ed efficacia del contratto collettivo ha, oggi, come punto di arrivo, l’accordo unitario del 28.06.11 come modificato il 14.7.11, che potrebbe dare la stura a un intervento legislativo, per la prima volta, su tali temi, anche nel settore privato. Ha, invece, come punto di partenza gli accordi separati del 2009 (...)”¹⁴⁰.

Alla fine del giugno 2011, in un clima di intensi dissapori tra le organizzazioni sindacali la cui unione era ormai stata spezzata dagli accordi separati del 2009, dopo una lunga trattativa, viene raggiunto un importante accordo interconfederale in materia di relazioni sindacali.

L’accordo riveste una notevole importanza sia per quanto riguarda le relazioni sindacali del nostro Paese, sia per la sua incidenza in campo economico. Si tratta di un accordo che vuole dare un segnale forte che vada a toccare persino i rapporti economici internazionali e ad incidere positivamente anche sui mercati, rafforzando la posizione economica del nostro Paese. Le Confederazioni sindacali, tramite questo atto a raggiungere e a ricostituire

¹⁴⁰ Caruso B., *La rappresentanza negoziale irrisolta. Il caso Fiat tra teoria, ideologia, tecnica.....e cronaca*, Riv. It. Dir. Lav., 2001, fasc.3, pp 265-306.

quell' "unità sindacale" che si era persa da lungo tempo. Nell'intervallo temporale che intercorre tra gli accordi separati del 2009 e l'accordo unitario del 28 giugno 2011 si inseriscono le vicende della Fiat, in primis quella di Pomigliano e poi quella di Mirafiori, nonché il tormentato rinnovo contrattuale del settore metalmeccanico.

Si tratta di fatti e vicende che hanno provocato gravi ripercussioni di carattere politico-economico e sociale che si sono andati a sommare in un contesto di crisi economica europeo oltre che nazionale.

Da ciò si può comprendere la grande importanza dell'accordo in esame.

L'accordo si propone diversi obiettivi:

- regolare la legittimazione a stipulare contratti nazionali lasciando inalterato il principio della libertà delle parti nella conclusione dei contratti stessi.
- Conservare un sistema di contrattazione articolato su due livelli, ovvero quello nazionale e quello aziendale nel quale, tuttavia (clausola 3), la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate in tutto o in parte, dal contratto nazionale e dalla legge.
- Stabilire criteri e procedure per garantire l'efficacia dei contratti aziendali nei confronti di tutto il personale in forza e di tutte le associazioni sindacali espressione delle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo. Efficacia che rimane riferita solo ed esclusivamente a coloro che lo hanno firmato e non anche alle organizzazioni non firmatarie e ai singoli lavoratori non iscritti ad alcun sindacato firmatario (clausole 4 e 5).
- Garantire l'esigibilità dei contratti aziendali nonché l'affidabilità e il rispetto delle regole stabilite (clausola 6).
- Prevedere un sistema di deroghe da parte del contratto aziendale al contratto nazionale, sia nei limiti e con le procedure previste dai

contratti collettivi nazionali, sia in via transitoria e cioè in assenza di previsioni del contratto collettivo.¹⁴¹

Dal punto di vista contenutistico il primo punto tratta il tema dei criteri di rappresentatività.

Con il termine rappresentatività¹⁴² si indica la capacità di un'organizzazione sindacale di rappresentare effettivamente l'interesse collettivo dei propri iscritti.

Sinora il problema di selezionare l'azione delle organizzazioni sindacali è stato affidato all'opera di supplenza dei giudici. Il nuovo accordo ha inteso disciplinare, in via preliminare, l'operatività del nuovo assetto delle relazioni sindacali con la predeterminazione dei criteri destinati a identificare il grado di consistenza numerica dell'organizzazione sindacale rappresentativa.

Mediante questa regola trova applicazione indiretta il criterio di cui all'art. 39, 3° comma della Costituzione¹⁴³.

L'esame dell'accordo, dunque, sembra valorizzare un sistema di selezione basato su un criterio uniforme e predeterminato per la legittimazione dell'organizzazione sindacale alla contrattazione collettiva. In particolare “(...) è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato

¹⁴¹ Vedi in tal senso Santoro Passarelli G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 Conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, Arg. Dir. Lav., fasc. 6, pp 1224-1248, 2011.

¹⁴² Le rappresentanze sindacali sono da sempre portatrici di interessi collettivi di parte: hanno cioè il compito di rappresentare un interesse comune a più individui. Tale obiettivo di rappresentanza non deve essere assimilato alla rappresentanza prevista dal diritto privato: esso infatti non ha come fine il perseguimento di uno specifico interesse individuale, ma l'individuazione di un interesse “mediato” tra quelli individuali affidati alla singola organizzazione sindacale: un interesse proprio di ogni associazione sindacale. E' per questo motivo che si parla di rappresentatività e non di rappresentanza. L'importanza dell'individuazione dei sindacati maggiormente rappresentativi nasce dalla necessità da parte dello Stato di avere interlocutori stabili nella predisposizione delle riforme, essendo oggettivamente impossibile rinvenire autonomamente l'interesse di ogni singolo lavoratore.

¹⁴³ È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

per ciascuna organizzazione sindacale superiori il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro”¹⁴⁴.

Sono, dunque, legittimate alla contrattazione quelle organizzazioni sindacali di categoria che abbiano raggiunto nel settore merceologico, cui si applica il contratto collettivo nazionale, una rappresentatività non inferiore al 5%¹⁴⁵.

Il meccanismo della rappresentatività con introduzione di un limite minimo, perciò, assolverebbe a una duplice funzione:

- a) di rappresentatività sufficiente per l’ammissione alle trattative nazionali;
- b) di rappresentatività complessiva per il consenso necessario alla valida sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di categoria senza che nessun ulteriore adempimento sia previsto per la validazione del contratto collettivo nazionale¹⁴⁶.

L’accordo, poi, stabilisce come misurare la capacità rappresentativa di una Federazione: *“ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall’INPS tramite un’apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL.”*

¹⁴⁴ Punto 1° dell’Accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

¹⁴⁵ Questo primo punto dell’accordo è stato rafforzato con la recente intesa raggiunta dalle parti sociali il 31 maggio 2013 sulla rappresentatività e la democrazia sindacale.

¹⁴⁶ Vedi Battista L., *L’accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, *Mass. di Giurispr. del Lav.*, n° 8-9/2011.

La disposizione riportata fa riferimento ad una media tra il dato associativo, costituito dalle deleghe per il pagamento dei contributi sindacali¹⁴⁷, ricevuti dalle organizzazioni nel settore merceologico considerato, e quello elettorale¹⁴⁸, rappresentato dai consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie.

Tali deleghe sono da identificare mediante un'apposita certificazione da parte dell'INPS attraverso una determinata sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti l'accordo interconfederale.

E' interessante comprendere perché la Cgil ha deciso, proprio con riferimento a questo accordo, di "scongelarsi" e di sottoscrivere di nuovo un accordo unitario insieme a Cisl e Uil.

La novità di maggior rilievo contenuta nell'accordo, e che ha portato la Cgil a sottoscriverlo, consiste nel riferimento al principio maggioritario, al principio democratico della maggioranza che riconosce un'efficacia generale ai contratti (seppur sempre nei confronti delle sole organizzazioni firmatarie) e con la previsione di una procedura di garanzia volta a respingerne gli effetti.

Il riferimento al principio maggioritario, infatti, risponde alle esigenze del sindacato comparativamente più rappresentativo e consente di *"porre nel nulla un eventuale contratto aziendale, anche peggiorativo, con effetti vincolanti nei confronti di tutti i lavoratori iscritti alle associazioni aderenti alle confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale"*¹⁴⁹.

È per questi motivi che sembra congeniale alla Cgil la nuova disciplina della rappresentatività sindacale, anche se al sol fine dell'ammissione alle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale.

¹⁴⁷ Art. 26 l. n. 300 del 1970.

¹⁴⁸ Acc. int. 1993 sulle r.s.u.

¹⁴⁹ Santoro Passarelli G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 Conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, Arg. Dir. Lav., fasc. 6, pag. 1225, 2011.

Proseguendo nell'analisi dell'accordo, un secondo aspetto riguarda le funzioni e le competenze del contratto nazionale e del contratto aziendale.

La clausola seconda stabilisce che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Dal testo si evince che la funzione del contratto nazionale è di stampo solidaristico che ben si può coordinare con la competenza delegata del contratto aziendale prevista dalla clausola immediatamente successiva.

La clausola terza, infatti, afferma che la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

Viene, in questo modo, introdotto un principio gerarchico testimoniato dalla delega che vincola il contratto aziendale a regolare le materie ad esso delegate dal contratto nazionale e dalla legge.

Si deve ritenere, pertanto, che per il principio del *ne bis in idem* la contrattazione aziendale non possa riproporre questioni che sono già state negoziate in altri livelli di contrattazione.

Secondo una dottrina¹⁵⁰, l'espressione riportata dalla clausola terza "*materie delegate in tutto o in parte*" deve essere intesa nel senso che il contratto nazionale, nel delegare una materia al contratto aziendale, può delimitare l'ampiezza della delega e i limiti entro i quali questa deve essere esercitata.

La delega potrà coprire solo alcuni aspetti di materie più generali che saranno, invece, regolate dalla contrattazione di primo livello.

¹⁵⁰ Santoro Passarelli G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 Conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, *Arg. Dir. Lav.*, fasc. 6, pag. 1231, 2011.

Secondo una diversa tesi¹⁵¹, la possibilità di intervento della contrattazione aziendale sarebbe molto più estesa.

In questo caso l'espressione "*in tutto o in parte*" vorrebbe significare che il contratto aziendale è legittimato a disciplinare tutti gli aspetti di una materia delegata, anche laddove la delega sia espressamente riferita solo ad una parte della stessa materia.

Nella clausola settima troviamo la disciplina delle deroghe in peius che il contratto aziendale può apportare al contratto nazionale sia a regime¹⁵², sia nella fase transitoria¹⁵³.

“I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell’azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d’intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell’impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l’organizzazione del lavoro. Le intese

¹⁵¹ Persiani M., *Osservazioni sull’accordo interconfederale del 2011*, Arg. Dir. Lav., pag. 451, 2011.

¹⁵² Ovvero quando il contratto collettivo nazionale stabilisca i limiti e le procedure.

¹⁵³ Ossia quando il contratto collettivo nulla disponga in proposito e in attesa che i rinnovi definiscano la materia del contratto nazionale.

modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo"¹⁵⁴.

Le clausole IV e V, già trattate in parte all'inizio del capitolo, costituiscono il cuore dell'accordo del 2011 in quanto stabiliscono i termini entro cui il contratto aziendale acquisisce efficacia non solo nei confronti di *“tutto il personale in forza”* ma anche per tutte le *“associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda”*.

La clausola IV stabilisce che il contratto collettivo aziendale è efficace nei confronti di tutto il personale in forza e vincola tutte le associazioni sindacali firmatarie dell'accordo in questione operanti all'interno dell'azienda se approvato dalla maggioranza dei componenti delle RSU. È il caso di sottolineare come anche in questa occasione non si parli di efficacia erga omnes degli accordi sindacali, ma di un'efficacia limitata agli iscritti ai sindacati.

Il riferimento a tutto il personale in forza ha generato alcuni interrogativi circa quali fossero i lavoratori effettivamente ricompresi nell'ambito di applicazione della clausola.

La soluzione al quesito potrebbe trovarsi nella definizione esplicita, da parte del contratto aziendale, del suo stesso ambito di applicazione. Il problema vero e proprio continua a persistere nella determinazione dell'efficacia del contratto aziendale nei confronti dei lavoratori aderenti a quelle organizzazioni sindacali non firmatarie dell'accordo e per quelli non iscritti ad alcun sindacato.

Mentre la clausola quarta regola l'ipotesi in cui il contratto di secondo livello aziendale sia sottoscritto dalle Rsu, la clausola quinta disciplina il caso in cui il contratto sia concluso dalle Rsa.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia

¹⁵⁴ Clausola 7 Accordo interconfederale 28 giugno 2011.

se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

La seconda parte della clausola contiene una procedura specifica volta a respingere i contratti collettivi stipulati dalle Rsa.

Entro 10 giorni dalla conclusione del contratto almeno un'organizzazione firmataria o il 30% dei lavoratori dell'impresa deve chiedere che i contratti collettivi aziendali, approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate, vengano sottoposti al voto dei lavoratori.

Per la validità della consultazione è necessario un quorum strutturale del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Tale procedura appare dettata per gestire l'eventuale dissenso di un sindacato confederale, infatti, solo le relative Rsa sono legittimate a chiedere la consultazione, anche disgiuntamente.

Per concludere, la clausola VI si occupa di porre un rimedio alle polemiche circa la legittimità delle clausole di tregua sindacale contenute nei contratti collettivi.

La tregua sindacale è un vincolo nei confronti dei sindacati a non ricorrere a mezzi di lotta e azione sindacali, quali in primo luogo lo sciopero, durante l'arco temporale di vigenza del contratto collettivo stesso.

La ratio della tregua si rinviene nel fatto che, avendo i sindacati sottoscritto il contratto collettivo, essi hanno prestato il proprio consenso al suo contenuto; sarebbe un controsenso agire con i mezzi di lotta sindacale su degli argomenti in precedenza approvati dagli stessi scioperanti.

In caso di violazione della tregua sono previste sanzioni come la deroga dei contributi versati dagli iscritti o la revoca di permessi sindacali a vario titolo. La controversia sull'argomento è sorta dal momento in cui la tregua sindacale è stata accusata di incostituzionalità contro l'art. 40 della costituzione, di violare il diritto di sciopero.

Il punto 6 interviene proprio per abbattere questa tesi stabilendo che la clausola di tregua sindacale è rivolta e trova applicazione solamente nei confronti delle organizzazioni sindacali, escludendo quindi i singoli lavoratori, unici destinatari del diritto di sciopero che, dunque, rimane inviolato.

Questa precisazione sembra voler segnare la distanza con l'accordo Fiat che al punto 14¹⁵⁵ prevede, da un lato, la responsabilità delle Rsu che non rispettino gli impegni assunti e, dall'altro, che la violazione da parte dei singoli lavoratori di clausole dell'accordo costituisce un'infrazione disciplinare come tale sanzionabile.

Da un punto di vista politico, il riconoscimento dell'obbligo di tregua da parte di un accordo interconfederale ha un grosso rilievo, tuttavia la scelta operata dai soggetti firmatari manifesta la volontà di interpretare il diritto di sciopero come un diritto a titolarità individuale.

Il fine politico perseguito dal punto 6 dell'accordo del 2011, quindi, consiste nel rimarcare la necessità di rispettare gli accordi aziendali e l'impegno di astenersi da comportamenti conflittuali che ne possano pregiudicare la tenuta.

¹⁵⁵ Clausole integrative del contratto individuale di lavoro: Le clausole indicate integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate ed inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

4.2 Rapporto con l'accordo quadro del 2009 e come cambiano le relazioni industriali italiane.

L'accordo segna una svolta nella storia recente delle relazioni industriali italiane interrompendo la stagione della divisione tra le confederazioni. Tuttavia quel periodo ha prodotto frutti rilevanti, primo tra tutti l'accordo sulla struttura contrattuale dell'aprile 2009 attuativo del protocollo di gennaio.

Da ciò il primo problema che attiene al rapporto tra le due intese: la seconda implica il superamento della precedente? Difficile affermarlo anche perché i due testi non sono sovrapponibili, essendo il primo più articolato e ricco di contenuti del secondo, che a sua volta tocca profili non regolati dal primo.

Una prima possibile chiave di lettura potrebbe vedere l'accordo del 28 giugno come un documento che si sovrappone al precedente testo teso a definire le nuove regole della contrattazione.

Molti punti dell'accordo di giugno sembrano in parte confermare ed in parte completare quanto sancito da quello "separato".

Con l'accordo del 28 giugno, la Cgil pare aver inteso ricomporre l'unità sindacale senza dover tornare sui suoi passi aderendo "formalmente" all'accordo del 2009, pur finendo comunque per avallarne le linee direttive di fondo.

Il contenuto del protocollo del 1993 era stato solo in parte modificato dall'accordo quadro separato del 2009 e le modifiche avevano riguardato, sostanzialmente, la durata del contratto collettivo e la struttura contrattuale; l'accordo unitario del 2011, invece, si concentra soprattutto su criteri e regole per superare i conflitti intersindacali a livello aziendale.

Secondo una certa dottrina¹⁵⁶ possono essere date due valutazioni all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 a seconda dell'approccio adottato: quello tipicamente di relazioni industriali o quello strettamente giuridico.

Sotto il primo profilo l'accordo è estremamente significativo per aver posto le condizioni di un fisiologico funzionamento del sistema di relazioni industriali. Sotto il secondo profilo l'accordo non va a sanare i problemi del nostro diritto sindacale e non mette al riparo dai problemi di governabilità del sistema messi in luce in modo eclatante dal caso Fiat.

“ Il caso Fiat è certamente molto rilevante per l'economia del nostro Paese, ma più interessante è domandarsi se l'incertezza circa le regole dei rapporti di lavoro che in esso si è verificata sia riproducibile anche in futuro. Da questo punto di vista, la risposta è sicuramente positiva. Perciò è necessario, pur nell'assoluto rispetto delle scelte delle parti sociali e lasciando da parte le proprie opzioni personali circa la desiderabilità di un intervento legislativo, che i giuristi comincino a riflettere su una serie di questioni che nel dibattito accademico non hanno mai trovato compiuta risposta, sempre accantonate a seguito del funzionamento di fatto del sistema sindacale ”¹⁵⁷.

Uno degli eventi che hanno confermato quanto il sistema di relazioni industriali italiane sia ancora bloccato è stato sicuramente lo scambio epistolare tra Sergio Marchionne ed Emma Marcegaglia a seguito della firma dell'accordo unitario. A detta di molti la lettera di Marchionne ha confermato che la buona volontà di imprese e sindacati non basta: c'è bisogno di una legge che stabilisca, una volta per tutte, le condizioni per la validità erga omnes dei

¹⁵⁶ Magnani M., 28 giugno 2011: *come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, p. 642 ss.

¹⁵⁷ Magnani M., 28 giugno 2011: *come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, p. 645.

contratti collettivi e fissi le regole di selezione dei sindacati legittimati a firmarli¹⁵⁸.

Positiva si è mostrata quella parte della dottrina¹⁵⁹ che ha visto nell'accordo interconfederale un "*recupero dell'unità sindacale*".

È difficile dire se l'accordo interconfederale del 28 giugno tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil rappresenti una svolta epocale in grado di concludere il processo di riforma del protocollo del 1993 inaugurato con l'accordo del 22 gennaio 2009. L'accordo ha, tuttavia raggiunto, sia pure indirettamente, un primo importante risultato: "*Ha indotto il Tribunale di Torino a dichiarare, con il dispositivo letto all'esito dell'udienza del 16 giugno 2011, la legittimità – anche ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile – dell'impianto contrattuale che ha portato alla costituzione da parte della Fiat della newco. E a dichiarare l'applicabilità della nuova disciplina, che deroga al Contratto collettivo del 2008 in materia di orario di lavoro, assenteismo, pause, turni e organizzazione del lavoro, a tutti i lavoratori dello stabilimento di Pomigliano*"¹⁶⁰.

L'accordo interconfederale non è, infatti, retroattivo e, formalmente, non è applicabile agli accordi già sottoscritti dalla Fiat, ma ha assicurato a quell'impianto contrattuale la "legittimità sindacale" che ha consentito al Tribunale di Torino di dichiararne la legittimità.

Il merito politico degli punti V e VI dell'accordo interconfederale sta nell'estensione dell'efficacia soggettiva del contratto aziendale e, anche se in mancanza di una legge non sono in grado di assicurare l'affermata efficacia erga omnes dei contratti collettivi aziendali, sembrerebbero dimostrare

¹⁵⁸ Del Conte M., *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, p. 646ss.

¹⁵⁹ Vedi per tutti Pessi R., *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, p. 648 ss.

¹⁶⁰ Martone M., *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, p. 656 ss.

comunque che i tempi sono maturi per applicare il principio maggioritario anche alle relazioni industriali.

E per questa via pongono le basi (o meglio, un insieme di regole condivise), per disciplinare quella competizione sindacale che ha messo in crisi l'assetto di regole delineato dal Protocollo del 1993, che presupponeva un unanimità confederale sempre più difficile da raggiungere.

Al contratto di secondo livello si assegna la fondamentale funzione di ricercare nuovi e più avanzati punti d'incontro in grado di aumentare la produttività delle aziende, l'accordo interconfederale si preoccupa di assicurarne l'esigibilità. Ciò viene fatto disponendo che anche le clausole di tregua sindacale, seppure non vincolando i singoli lavoratori, abbiano effetto obbligatorio per tutte le rappresentanze sindacali firmatarie dell'accordo operanti in azienda.

“È un passaggio fondamentale soprattutto per assicurare la correttezza della competizione sindacale, perché mira ad evitare che i sindacati che si oppongono alla firma di un accordo possano godere di posizioni di vantaggio, e di una maggiore "capacità conflittuale", rispetto a quelli che, sottoscrivendo gli accordi, accettano le clausole di tregua sindacale. Ora, neanche questa disposizione dell'accordo interconfederale è direttamente applicabile agli accordi Fiat (che pure contengono clausole di tregua sindacale). Quindi, a rigore, la Fiom potrebbe scioperare per contestare gli accordi che non è riuscita a invalidare facendo ricorso. Ma anche questa disposizione è stata accettata dalla Cgil, alla quale, a tutt'oggi, continua ad appartenere la Fiom. Analoghe considerazioni valgono per i possibili ricorsi individuali paventati dalla Fiom per scardinare l'impianto contrattuale che è stato legittimato dal Tribunale di Torino. Qualora anche quei ricorsi avessero successo, finirebbero comunque per far emergere un insanabile contrasto tra una Cgil

*che ha accettato il principio maggioritario e una Fiom pronta a tutto pur di far prevalere le sue posizioni su quella di tutti gli altri”.*¹⁶¹

4.3 Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013: ultimi avvenimenti in materia di rappresentanza sindacale

Alla luce degli ultimi avvenimenti in materia di rappresentanza sindacale, nel maggio 2013 è stato raggiunto un accordo che può definirsi storico.

Le tre più grandi confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto con Confindustria un accordo sulla rappresentanza e la democrazia sindacale.

Si tratta di un'intesa che si colloca, ormai, al termine degli eventi riguardanti il caso Fiat, ma che segna la fine del fenomeno degli accordi separati tra sindacati e Confindustria.

Con la firma, infatti, si stabiliscono nuove regole per misurare la rappresentatività delle varie organizzazioni sindacali, certificare gli iscritti e il voto dei lavoratori e a dare certezza agli accordi sindacali, che, una volta approvati e ratificati a maggioranza semplice, varranno effettivamente per tutti.

Con tale intesa le parti intendono dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei

¹⁶¹ Martone M., 28 giugno 2011: *come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, p. 658 ss.

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, fissando i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati. Come definito al punto primo dell'accordo 28 giugno 2011, la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della determinazione del peso di ogni organizzazione sindacale che determina la possibilità di sedere ai tavoli dei rinnovi contrattuali, assume i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.

Le deleghe sindacali vengono comunicate dal datore di lavoro all'Inps e certificate dall'Istituto medesimo.

Ai fini della certificazione della rappresentatività devono, inoltre, essere presi in considerazione i voti raccolti da ogni singola organizzazione sindacale nell'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie in carica.

Il numero degli iscritti e il voto per le RSU peseranno ognuna per il 50%; questi due dati, iscritti e voto, verranno comunicati ad un ente esterno certificatore che procederà, per ogni CCNL, a determinare il calcolo della rappresentanza di ogni organizzazione sindacale.

Nell'accordo è contenuto anche un paragrafo sulla validità ed esigibilità dei contratti nazionali. Con l'accordo si stabiliscono, infatti, regole che determinano le modalità con cui rendere esigibili, per entrambe le parti contraenti, il contratto nazionale: *“I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto- saranno efficaci ed esigibili”*¹⁶².

¹⁶² Punto 3 del protocollo d'intesa del 31 maggio 2013.

Oltre a definire le modalità con cui misurare la rappresentanza delle organizzazioni sindacali, quindi, l'accordo determina le regole con cui validare e rendere esigibili i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Viene, inoltre, ribadito il concetto di tregua sindacale già contenuto nell'accordo interconfederale del 2011 secondo cui i contratti collettivi nazionali di categoria dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti.

Si tratta, per la prima volta nella storia delle relazioni sindacali nel nostro Paese, di una procedura formalizzata e condivisa da entrambe le parti anche se, tuttavia, non si può ricollegare all'esigenza di dare applicazione all'art. 39 della Costituzione dal momento che tale regolamentazione è contenuta in un semplice accordo tra parti sociali e non in una norma avente valore di legge formale.

4.4 Art 8 d.l. n. 138 del 2011, convertito in l. n. 148/2011

L'uscita della Fiat dal contratto collettivo nazionale del settore metalmeccanico e la mancata conclusione con alcuni sindacati soltanto (senza la Fiom-Cgil) degli accordi aziendali per ciascun singolo stabilimento, hanno contribuito ad accelerare il processo di riforma del sistema delle relazioni sindacali, già in crisi per la pratica degli accordi separati.

Al fine di ordinare un sistema che sembrava ormai destinato a crollare, le principali organizzazioni sindacali del settore industriale hanno concluso,

come abbiamo visto, l'importante accordo interconfederale del 28 giugno 2011, volto a favorire lo sviluppo "controllato" della contrattazione decentrata e superare il problema dell'efficacia degli accordi collettivi siglati col dissenso di alcune sigle sindacali.

Dopo tale intesa, in presenza dell'acuirsi della crisi economica e al fine di venire incontro alle sollecitazioni rivolte al Paese dalla Banca Centrale Europea, anche il legislatore nazionale ha ritenuto di dover intervenire nella materia sindacale a sostegno dello sviluppo della contrattazione decentrata, emanando il tanto discusso art. 8 del D.L. n.138/11 a proposito della contrattazione di prossimità.

L'art. 8 del decreto, convertito nella legge 148 del 2011, è il prodotto di un governo la cui attività si è caratterizzata per la forte discontinuità rispetto alla precedente evoluzione del diritto del lavoro e delle relazioni sindacali.

Molto si è scritto e detto sull'art. 8, che ha, da un lato voluto attribuire efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi aziendali e territoriali, rispondenti a determinate condizioni, e, dall'altro, esteso notevolmente la capacità derogatoria dei suddetti contratti sia rispetto alla disciplina di categoria, che nei confronti di gran parte della legislazione del lavoro.

Si tratta di un provvedimento mirato ad incidere autoritativamente sull'autonomia sindacale individuando attori, livelli e funzioni della contrattazione collettiva.

Con il caso Fiat è riemersa la questione degli accordi separati, il legislatore ha ritenuto di dover intervenire con un provvedimento legislativo per cercare di risolvere un problema che non consisteva solo nell'applicare o meno il contratto collettivo aziendale del 2009, ma, più concretamente, nel comprendere come l'azienda dovesse comportarsi e regolarsi da un punto di vista organizzativo e retributivo.

Assistiamo ad una situazione di incertezza che poteva portare a veri e propri danni dal momento che erano entrati in gioco gli aspetti economici e professionali delle parti.

L'azienda fa la scelta che ritiene più corretta ma che incontrerà l'opposizione dei lavoratori iscritti a quelle organizzazioni sindacali contrarie politicamente al provvedimento.

Il nostro ordinamento non ha mai dato risposte certe a proposito della possibilità, da parte di un contratto aziendale, di derogare o meno un contratto nazionale.

Sicuramente abbiamo dei riferimenti, come ad esempio alcune sentenze della Suprema Corte di Cassazione¹⁶³ o prassi consolidate, però il diritto sindacale rimane un "diritto senza norme", un diritto con poche fonti legislative, che si basa sul rispetto degli accordi tra le parti sociali.

I rapporti sindacali si basano sul rispetto di tali accordi, ma se questi ultimi cominciano ad essere contestati e non più sottoscritti da alcune organizzazioni sindacali, ci si ritrova senza una norma che disciplini la materia.

Nel 2011 questo problema è stato affrontato dal governo Berlusconi, nella persona dell'allora ministro Sacconi, con l'emanazione di una norma che cerca di porre rimedio alla situazione di incertezza.

L'art. 8 del decreto nasce nell'ambito della vicenda Fiat (tanto da trovare nel testo richiami indiretti alla vicenda) sostanzialmente con lo scopo di legittimare gli accordi non sottoscritti dalla Cgil e di applicarli nei confronti di tutti i lavoratori iscritti che non.

L'articolo 8 si compone di cinque commi: i primi tre hanno carattere di disposizione generale, mentre gli ultimi due rispondono ad esigenze contingenti.

¹⁶³ Vedi, ad esempio, *Cass. Sez. Lav. 13-08-1997 n. 7566*.

La *ratio* della norma è ispirata alla flessibilizzazione normativa dei rapporti di lavoro e viene qui perseguita attribuendo alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, definita “di prossimità” per sottolinearne la sua maggiore rispondenza agli interessi delle parti, la facoltà di derogare in peggio non solo alla disciplina contenuta nella contrattazione nazionale di categoria, ma anche a quella legale di tutela del lavoratore. Ciò avviene tramite rinvio ad una vasta gamma di materie elencate nel testo di legge stesso, seppur con una certa approssimazione.

La funzione derogatoria, che finora era stata assegnata all'autonomia contrattuale collettiva nel rispetto delle regole endogene in ordine ai rapporti tra livelli di contrattazione, viene ora conferita non a tutta la contrattazione collettiva di prossimità, ma a “*specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati*”, finalizzate “*alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività*”¹⁶⁴.

Da ciò sembrerebbe che l'efficacia *erga omnes* non è estesa a tutta la contrattazione di secondo livello, ma solo a quella (o a quella parte del contratto collettivo: le specifiche intese appunto) che intenda conseguire gli obiettivi indicati dal legislatore¹⁶⁵.

Tuttavia, è proprio la vaghezza dell'elenco che avvalorava l'opinione di chi¹⁶⁶ ritiene la disposizione alla stregua di una delega in bianco che potenzialmente può destrutturare l'intero impianto del diritto del lavoro, frammentandone la disciplina a seconda delle convenienze territoriali e aziendali.

¹⁶⁴ Art. 8 legge 148/2011.

¹⁶⁵ Vedi in tal senso Garilli A., *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” 139, 2012.

¹⁶⁶ Vedi per tutti Carinci F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011.

Il comma 2 *bis* dell'art. 8 autorizza la contrattazione di prossimità a derogare *“alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti nazionali di lavoro”*. Efficacia generale e potere derogatorio vengono dalla legge condizionati al requisito della sottoscrizione dei contratti di prossimità da parte di *“associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”*.

La rappresentatività delle organizzazioni sindacali viene, così, misurata a livello territoriale e ciò costituisce un *unicum*: infatti in precedenza la legge, anche quando ha consentito alla contrattazione di secondo livello deroghe e integrazioni alla sua disciplina, ha sempre rinviato alla maggiore rappresentatività (o alla rappresentatività comparata) con riferimento all'ambito nazionale.

Tuttavia l'innovazione suscita forti perplessità in quanto resta indeterminato l'ambito territoriale di riferimento (la regione la provincia il comprensorio il comune), legittimando organizzazioni sindacali corporative con rappresentatività dubbia e circoscritta.

Uno dei maggiori problemi interpretativi riguarda l'efficacia erga omnes dell'accordo aziendale in quanto apparentemente contrastante con il comma 1 dell'art. 39 della Costituzione.

La legge sembra intervenire sull'intero assetto del sistema delle relazioni sindacali.

L'art. 39 Cost., nella sua seconda parte, individua un complesso meccanismo tecnico-giuridico per conferire ai *“contratti collettivi di lavoro... efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”*.

La giurisprudenza della Cassazione, pur giustificando la tendenziale efficacia soggettiva generale dei contratti aziendali, che comporta la sua estensione ai non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, tuttavia precisa che tale efficacia debba essere *“conciliata, da un lato, con il limite invalicabile del principio fondamentale di libertà - di organizzazione e attività - sindacale (di cui al primo comma dello stesso art. 39 Cost.) e, dall’altro, collocata nel nostro sistema giuridico... che resta fondato, esclusivamente, su principi privatistici e... sulla rappresentanza negoziale... delle organizzazioni sindacali”*¹⁶⁷.

Pertanto, viene affermato che il contratto aziendale non possa essere esteso ai lavoratori che, *“aderendo ad una organizzazione sindacale diversa da quella che ha stipulato l’accordo aziendale, ne condividano l’esplicito dissenso”*¹⁶⁸.

L’art. 39 Cost. sembrerebbe configurare un sindacato soggetto privato operante in virtù del mandato associativo e, al tempo stesso, investito di funzioni pubbliche sempre più estese, tanto che il legislatore, con l’art. 8 in commento, finisce per conferirgli il potere di derogare alla quasi totalità della disciplina legale protettiva.

Si sono sviluppate due tesi in proposito, la prima minoritaria che afferma che *“il contratto collettivo... stipulato da sindacati di cui si possa comprovare la maggioranza nel complesso delle forze sindacalmente organizzate”* è *“generalmente obbligatorio”*¹⁶⁹.

La tesi comporta il riconoscimento del criterio della maggiore rappresentatività (o della rappresentatività comparata) quale espressione della

¹⁶⁷ Cass., 28 maggio 2004, n. 10353, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, II, p. 312, con nota di A. Bollani.

¹⁶⁸ Cfr. Cass., 28 maggio 2004, n. 10353, cit.; Cass. 24 febbraio 1990, n. 1403, in *Riv. giur. lav.*, 1991, II, p. 504; App. Brescia, 7 marzo 2009, in *Foro it.*, 2010, I, c. 623.

¹⁶⁹ Pera G., *Diritto del lavoro*, Padova, 2003, p. 158 ss.; ma già ID., *Contratto collettivo e lavoratori non iscritti al sindacato*, in *Il contratto collettivo di lavoro. Atti del III Congresso Nazionale dell’Aidlass di Pescara-Teramo dell’ 1-4 giugno 1967*, Milano 1968, p. 349-357.

democrazia rappresentativa (in questo senso anche la sentenza del Tribunale di Torino del 16 luglio 2011 sul caso Fiat).

Secondo l'altra tesi (maggioritaria), invece, la legge ordinaria, in assenza dell'attuazione (o dell'abrogazione) della seconda parte dell'art. 39 Cost., può dotare di efficacia generale i soli contratti aziendali¹⁷⁰.

4.5 Confronto con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011

L'art. 8 pare ispirato ad una differente filosofia rispetto all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e, a differenza di quest'ultimo, persegue altri obiettivi.

In primo luogo per quanto riguarda i soggetti legittimati a sottoscrivere il contratto aziendale, l'art. 8 fa riferimento al sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale e territoriale senza, però, chiarire quale sia il parametro spazio-territoriale di riferimento, ovvero se si tratti del comune, della provincia o della regione.

In secondo luogo bisogna analizzare ciò che l'art. 8 afferma, al primo comma: *«I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (...)»*. L'utilizzo della preposizione "da" in luogo della preposizione articolata "dalle" conferma la tradizione legislativa di considerare sufficiente

¹⁷⁰ per una ricostruzione del dibattito, Lunardon F., *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, Relazione alle Giornate di studio Aidlass di Copanello del 24 e 25 giugno 2011 su "Le relazioni sindacali nell'impresa".

la sottoscrizione di due confederazioni più rappresentative con l'esclusione eventuale di quella comparativamente più rappresentativa¹⁷¹.

In terzo luogo l'art. 8 manifesta l'intenzione del legislatore di distaccarsi dalla delega del contratto nazionale e di ricostruire una competenza a "titolo originario" del contratto aziendale su determinate materie, effettuando, così, un'identificazione tra le materie che possono essere delegate e quelle che possono essere derogate.

«Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;*
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;*
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;*
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;*
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o*

¹⁷¹ In tal senso: Santoro Passarelli G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 Conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, Arg. Dir. Lav., fasc. 6, pag. 1224 e ss, 2011.

dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

(Lettera così modificata dalla legge di conversione 14 settembre 2011, n. 148) 2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. (Comma inserito dalla legge di conversione 14 settembre 2011, n. 148)».

Il contrasto con quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 è palese. Questo infatti assegna al contratto collettivo nazionale “*la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale*”, e configura poi una forma di coordinamento gerarchico tra il primo e il secondo livello prevedendo che “*la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge*”. Dove quest'ultimo richiamo non può certo essere utilizzato per avallare quella “cambiale in bianco” girata dall'art. 8 al contratto territoriale e aziendale, che permette ad essi di derogare in peius, senza alcun limite, alla disciplina protettiva contenuta in norme di legge¹⁷².

Per quanto riguarda il sistema delle deroghe, l'aver finalizzato il contratto di prossimità al perseguimento di obiettivi vaghi ed indeterminati non consente alcun controllo sulla ragionevolezza delle scelte operate in sede decentrata.

¹⁷² Carinci F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., p. 70 ss.

E' una linea che si rinviene anche nel lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, dove il d.lgs. n. 150 del 2009 impone alla contrattazione integrativa la funzione di assicurare *“adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità delle performance”* (art. 54). Ma se in questo settore la funzionalizzazione del contratto collettivo può trovare giustificazione nell'art. 97 Cost. (esigenza di assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione), così non è nel settore privato, in cui non è dato rinvenire alcuna disposizione costituzionale che prediliga gli interessi pubblici alla libertà sindacale.

4.6 Critiche sulla legittimità costituzionale dell'art. 8

Il punto dell'art. 8 che ha suscitato i più forti dubbi e accesi dibattiti circa la sua legittimità costituzionale è quello che stabilisce un generico criterio maggioritario per il riconoscimento dell'efficacia erga omnes del contratto aziendale.

Si potrebbe, infatti, prospettare la violazione dell'art. 39 della Costituzione, quarto comma, nella parte in cui l'art. 8 delinea un procedimento per la stipulazione di contratti collettivi con efficacia generale e non, viceversa, solo per *“tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”*.

Le opinioni sulla norma in questione possono essere assai difformi, potrebbe esserne dato un giudizio estremamente positivo, vedendo nella stessa un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro, che consentirebbe di rendere quest'ultimo più “reattivo” rispetto alle esigenze che la moderna

economia globalizzata impongono, ma potrebbe essere dato un giudizio assai negativo, considerando la norma in esame utile solo a scardinare il sistema di tutele poste a favore dei lavoratori.

Su una cosa, peraltro, paiono essere d'accordo tutti i commentatori: che siamo di fronte a una norma di per sé "rivoluzionaria" e dai potenziali effetti dirompenti.

Secondo alcuni la questione di legittimità costituzionale sarebbe infondata, perché il procedimento dettato dal quarto comma dell'art. 39 fa espresso riferimento alla contrattazione di categoria e non anche alla contrattazione aziendale¹⁷³.

Secondo un'altra dottrina la norma sarebbe sempre costituzionalmente legittima perché rispetterebbe la ratio della disposizione costituzionale contenuta nel quarto comma dell'art. 39 volta a tutelare il principio maggioritario e di tutela delle minoranze nel momento in cui fa proprio come strumento di regolazione l'accordo interconfederale che, commisurando la rappresentatività delle associazioni sindacali al numero delle deleghe, rispetta il principio maggioritario proporzionalistico al numero degli iscritti indicato proprio dall'art. 39 Cost.¹⁷⁴

Secondo le opinioni più scettiche¹⁷⁵ potrebbe prospettarsi una violazione dell'art. 39, primo comma della Costituzione, nella misura in cui l'art. 8 opera una modifica della struttura contrattuale che "spoglia il I livello a tutto vantaggio del II, cui viene attribuito il potere di riscrivere il Ccnl"¹⁷⁶.

¹⁷³ Vedi per tutti Maresca A., *Prime interpretazioni del decreto*, in *il diario del lavoro* 25 agosto 2011, pag 1.

¹⁷⁴ Vedi per tutti Vallebona A., *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2011, pag 682 e ss.

¹⁷⁵ Vedi per tutti Santoro Passarelli G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 Conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, *Arg. Dir. Lav.*, fasc. 6, pag. 1245, 2011.

¹⁷⁶ In tal senso Carinci F., in *WP Massimo D'Antona*, n 133/2011, pag 68.

Inoltre, l'art. 8 attribuisce la possibilità di derogare a norme di legge solamente ai contratti aziendali o territoriali, e non anche ai contratti nazionali.

Secondo parte della dottrina¹⁷⁷, ciò potrebbe violare oltre l'art. 39, anche l'art. 3 della Costituzione, nella misura in cui non si ritenga ragionevole tale limitazione (che vede l'esclusione dei contratti nazionali, da parte dell'art. 8, alla possibilità di deroga alla legge) alla luce dell'esigenza di sostenere la contrattazione di prossimità.

A tali critiche si aggiunge anche quella che ritiene irragionevole la previsione dell'articolo in questione che accomuna, ai fini dell'individuazione delle materie regolabili da parte dei contratti territoriali ed aziendali, situazioni completamente eterogenee riguardanti i lavoratori subordinati e autonomi.

Uno dei punti politicamente più controversi riguarda, tuttavia, il comma 3 dell'art. 8 della l. 148/2011. Quest'ultimo è stato, infatti, accusato di essere predisposto esclusivamente con riferimento agli accordi Fiat e che introduca, come condizione per estendere l'efficacia soggettiva erga omnes, l'approvazione dei lavoratori non prevista dal dettato costituzionale dell'art. 39.

D'altra parte se è vero che l'art. 8 formalizza la piena fungibilità tra legge e contratto collettivo (aziendale e territoriale), riconoscendo a questi una capacità regolativa pienamente equiparata alla prima, è pur vero che lo stesso fissa dei precisi limiti alla derogabilità *in peius* della normativa di fonte legale. Si tratta, in primo luogo, di "vicoli di scopo". I contratti cosiddetti di prossimità potranno derogare alle norme di legge e di Ccnl, purché, gli stessi siano finalizzati alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione

¹⁷⁷ In tal senso Magnani M., *La manovra di ferragosto e il diritto del lavoro*, 15 settembre 2011.

delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Inoltre, il comma 2 *bis* espressamente stabilisce che le deroghe devono, comunque, rispettare la “*Costituzione, nonché’ i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro*”.

Soltanto nel caso in cui vengano soddisfatti entrambi i suddetti requisiti potrà riconoscersi ai contratti di prossimità tanto una portata *erga omnes* quanto la possibilità di prevedere deroghe alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale.

Anche dal punto di vista politico ed economico le reazioni sono state diverse e contrastanti.

Da un certo punto di vista una parte della dottrina, preoccupata dalla “*tempesta finanziaria che, ad ogni rialzo degli spread, brucia miliardi di euro e impone l'adozione di misure sempre più dure che o riducono i diritti dei cittadini o aumentano il prelievo fiscale*”¹⁷⁸, sente sempre più pressante l'urgenza di riforme strutturali.

I riformisti di tutti gli schieramenti da tempo sostengono la necessità di rimodulare la disciplina legislativa del rapporto di lavoro.

Secondo questa tesi, l'art. 8 non modifica né l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori né tantomeno le altre disposizioni che regolano il rapporto di lavoro. Si limiterebbe a consentire ai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o territoriale ovvero alle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda secondo le norme di legge e i relativi accordi interconfederali, compreso quello del 28 giugno 2011, di sottoscrivere contratti collettivi aziendali che, a fronte di maggiore occupazione o di investimenti, deroghino, in determinate materie e solo laddove il sindacato lo

¹⁷⁸ Martone M. a proposito dell'art. 8, *Il tabù che resiste alla tempesta*, Sole 24 Ore, 18 ott. 2011.

consideri necessario, alle discipline legislative, tra cui anche quella contenuta nell'art. 18.

“Non per abolire i diritti costituzionali dei lavoratori o per rendere liberi i licenziamenti, come pure si è detto in questi giorni - perché è di tutta evidenza che nessun sindacato sottoscriverebbe un accordo di questo tipo - ma magari per sostituire discipline legislative vecchie di 40 anni, con nuove discipline di origine contrattuale al passo con i tempi ed in grado di individuare nuovi e più avanzati punti di incontro tra le esigenze dell'impresa e i diritti dei lavoratori”.

Conclusione

Nel nostro Paese la crisi finanziaria globale ha comportato un'implosione del sistema politico e di governo, che, dal punto di vista lavoristico, ha prodotto la rottura della tradizionale unità d'azione tra le principali associazioni sindacali. È venuto meno un equilibrio nato come precario, e ciò ha fatto rilevare l'inevitabile ritorno ad assetti apparentemente superati, quali quelli dell'applicazione del contratto collettivo di lavoro ai soli stipulanti o a coloro che hanno deliberato di aderirvi.

Il nostro sistema di relazioni collettive appare duplice sotto due punti di vista: da un lato coniuga un vero e proprio spostamento verso il decentramento della contrattazione collettiva, mantenendo, dall'altro lato, un forte centralismo delle organizzazioni sindacali nazionali; in secondo luogo, il nostro sistema unisce il pluralismo rappresentativo di base (Rsu e Rsa) col correttivo di un regime promozionale condizionato dalla sottoscrizione del contratto collettivo da parte delle organizzazioni sindacali di riferimento (art. 19 Statuto dei lavoratori così come modificato dal referendum abrogativo del 1995).

Il processo si è manifestato nella categoria dei metalmeccanici, ovvero nel settore industriale per antonomasia, considerato tale dal momento che è proprio quest'ultimo a produrre la totalità dei beni d'investimento in macchine ed attrezzature, in modo tale da trasmettere l'innovazione tecnologica a tutti i rami e settori della vita economica.

Il sistema era destinato ad "esplodere" proprio nella categoria dei metalmeccanici e, nello specifico, là dove si trova il suo epicentro strategico rappresentato dal settore auto, egemonizzato dalla Fiat.

Il contrasto interno all'azienda è nato dalla negoziazione del contratto collettivo aziendale che Fiat ha poi realizzato con Fim e Uilm senza la sottoscrizione dello stesso da parte della Fiom.

Oltre alle contestazioni riguardanti il regime di turnazione, gli straordinari, le pause e gli altri punti degli accordi separati aziendali, ciò che veramente la Cgil ha contestato è il fatto che la soluzione trovata per contrastare l'assenteismo era un rimedio che andava a togliere salario ai lavoratori e questo la Fiom non lo poteva accettare.

Ciò che ha creato i maggiori problemi è che a fronte delle intese raggiunte, l'azienda pretendeva la garanzia della realizzazione di quanto previsto nell'accordo e, quindi, non avrebbe consentito scioperi legati ai temi trattati dalla contrattazione.

Nel caso in cui non si fosse rispettato quanto previsto nell'accordo ci sarebbero state delle sanzioni per i soggetti sindacali che avessero contrastato la realizzazione dell'accordo.

A fronte di questo, visto il contrasto con la Fiom, l'azienda ha deciso di uscire dal mondo Confindustria per non essere costretta ad applicare la contrattazione e gli accordi interconfederali previsti dal sistema Confindustriale.

In caso contrario, infatti, partecipando a Confindustria, avrebbe avuto l'obbligo di applicare la contrattazione o gli accordi interconfederali previsti dal sistema.

Perché la necessità di uscire? Perché se non fosse uscita avrebbe dovuto, ad esempio, applicare l'accordo del 20 dicembre 1993 che regola le RSU, e la Fiom sarebbe rimasta in azienda con le sue rappresentanze unitarie.

Mentre, non applicando quell'accordo, si poteva invocare l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori che, come modificato dal referendum del 1995, prevede che solo le organizzazioni sindacali firmatarie di contratti applicati all'azienda possono indicare le Rsa da inserirvi.

Nel momento in cui la Fiat non ha fatto firmare più contratti alla Fiom, automaticamente ha tenuto fuori il sindacato sistematicamente dissenziente dall'azienda e il risultato è stato che questa si è ritrovata senza rappresentanze in Fiat.

Si potrebbe ipotizzare che l'allontanamento di Fiat da Confindustria non sia stato impedito dalla stessa in quanto la ditta non aveva più il potere e l'autorevolezza di cui aveva goduto in passato.

Questa perdita di forza, unita al contrasto con la Fiom, ha spinto l'azienda ad uscire da un sistema che non dava più le certezze di cui aveva bisogno.

Tutto ciò ha indotto le parti sociali a domandarsi quale sarà lo sviluppo futuro delle relazioni sindacali nel settore produttivo non soltanto a livello italiano ma anche a livello mondiale o almeno europeo.

Si andrà in modo irreversibile verso un decentramento della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali insieme ad una crescente valorizzazione della gestione individuale delle risorse umane come sta avvenendo nei paesi Anglo-Sassoni, tradizionalmente più decentrati, o si rimarrà a relazioni maggiormente centralizzate come avviene nei sistemi dell'Europa continentale? Quale sarà il livello di complementarietà che tenderà a prevalere tra le relazioni industriali e la gestione delle risorse umane?

All'interno della singola azienda è probabile che si realizzi un contrasto tra le relazioni collettive nazionali e le relazioni aziendali.

E' altrettanto probabile che, ove questo avvenga, i dirigenti nei vari settori cerchino con le nuove organizzazioni produttive di privilegiare i rapporti di gruppi ristretti rispetto a quelli collettivi e sindacalizzati soprattutto in realtà di dimensioni contenute.

Proprio da questa complementarietà tenderebbe ad emergere un nuovo concetto di "relazioni di lavoro" che combinano gli ambiti della

rappresentanza collettiva con quelli più attinenti alla dimensione aziendale del lavoro.

Proprio in relazione a questa problematica si introduce l'analisi delle relazioni sociali all'interno delle singole aziende, in particolare per la valenza da dare al referendum in fabbrica¹⁷⁹.

Proprio su questo argomento e in questo contesto troviamo la crisi del sindacato.

Il problema di oggi è che il sindacato, spaventato dalla possibilità di perdere adesioni, è portato a consultare in continuazione i lavoratori anche per le modifiche più piccole.

È proprio per questo motivo che si può parlare di una crisi di rappresentanza.

Il ruolo delle Relazioni Industriali, sviluppatosi a partire dagli anni '70, nasce in un contesto in cui i c.d. corpi intermedi, ovvero i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, erano considerati un punto di riferimento indispensabile per le parti sociali in contrasto tra loro.

La forza lavoro aveva bisogno, come anche oggi, di una leadership sindacale forte.

Tuttavia, in passato la forza lavoro era prevalentemente di matrice operaia mentre oggi, con la sempre maggior diffusione delle macchine, essa è composta da tecnici e da lavoratori con un grado di scolarizzazione e di maturità superiori rispetto al passato.

Gli anni '70 sono stati gli anni della grande sindacalizzazione, che portò ad una riduzione dell'autonomia di gestione da parte della classe imprenditoriale all'interno delle fabbriche.

¹⁷⁹ Articolo 21 Legge 20 maggio 1970 n. 300. Diritto di partecipazione

1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti alle attività sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
2. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Gli anni '80, al contrario, sono stati caratterizzati da un'inversione di rotta intesa come l'avvio delle grandi ristrutturazioni aziendali volte al miglioramento del processo produttivo. Il simbolo di quegli anni fu la "marcia dei 40000"¹⁸⁰ a Torino il 14 ottobre 1980.

L'evoluzione storico-sociale a cui abbiamo assistito, se da un lato ha portato ad un aumento delle competenze professionali di ciascun lavoratore, dall'altro ha comportato certamente una crisi di rappresentanza.

Le aziende oggi sono sempre meno manifatturiere, "la fatica" la si fa fare alle macchine e l'operaio ha il compito di controllare che la macchina funzioni: è diventato un tecnico.

Ci troviamo di fronte ad un progresso sociale dell'operaio stesso, il quale è ora dotato di cultura e scolarizzazione.

Per questo motivo è più complicato, oggi, che la forza lavoro demandi al sindacato le decisioni che la riguardano e ciò genera caos.

Per quanto concerne la democrazia di mandato o rappresentativa, essa può essere definita come una forma di governo nella quale gli aventi diritto al voto eleggono dei rappresentanti per essere governati (in contrapposizione alla democrazia diretta).

In un'intervista Alessandro Genovesi¹⁸¹, giovane dirigente della Cgil, segretario generale della Basilicata, parla di crisi di rappresentanza del sindacato.

La crisi che colpisce i corpi intermedi, è composta di diversi stadi del virus: crisi di legittimazione, di incisività, di rappresentanza, di partecipazione. "*La*

¹⁸⁰ Migliaia di impiegati e quadri della FIAT scesero in piazza per protestare contro le violente forme di picchettaggio che impedivano loro di entrare in fabbrica a lavorare, da ormai 35 giorni. La manifestazione, secondo l'analisi di molti storici, segnò un punto di svolta nelle relazioni sindacali: il sindacato a breve capitò e chiuse la vertenza con un accordo favorevole alla casa torinese, iniziando una progressiva perdita di potere ed influenza che si protrasse per tutti gli anni ottanta non solo in FIAT ma nell'intero Paese.

¹⁸¹ Intervista a Genovesi A., *La crisi dei corpi intermedi Genovesi, il sindacato è ancora credibile, ma occorrono unità e innovazione*, il Diario del lavoro, 17 Aprile 2013.

politica, i partiti, li soffrono tutti. Il sindacato no, la sola crisi di cui veramente soffre è quella di rappresentanza, ma occorre fare attenzione, perché il passo per essere colpiti anche dagli altri "virus" è davvero molto breve."

Oggi, soprattutto per quanto riguarda la politica, troviamo mancanza di incisività, di partecipazione, di legittimazione.

"I cittadini - seguendo il ragionamento esposto da Alessandro Genovesi - partecipano sempre meno alla vita dei partiti perché vedono la scarsa incisività della politica sui problemi reali. Questo ci porta dritti alla crisi di rappresentanza e, da lì alla delegittimazione: a che servono i partiti se tutto lo decidono altre sedi, le banche, la finanza internazionale, il Fondo Monetario, la Bce, ecc, e se i cittadini non si sentono più rappresentati?"

Il sindacato ha un problema di rappresentanza. *"A livello nazionale, su un milione di nuovi rapporti di lavoro, 350 mila sono subordinati a tempo indeterminato, cioè un contratto di lavoro dipendente diciamo tradizionale, e di questi 80 mila nelle aziende sopra i 15 dipendenti. Tutto il resto, cioè 650 mila, sono partite Iva e simili. Da noi, in Basilicata, su 8 mila nuove assunzioni, contro 20 mila posti persi, cioè un saldo negativo di 12 mila posti di lavoro, solo 2 mila sono "agganciabili" dal sindacato. Gli altri, sono un magma in cui è impossibile penetrare. La mia "cassetta degli attrezzi" tradizionale mi consente di intercettare due lavoratori su 8. A lungo andare parliamo a sempre meno persone. La crisi di rappresentatività nasce da qui".*

Oltre a tali motivazioni, come abbiamo visto in precedenza, deve aggiungersi l'aumento della scolarizzazione, l'aumento dell'informazione dovuto al progresso tecnologico e i mutamenti sociali che hanno generato una tale emancipazione per cui ciascun lavoratore conosce ed è libero di scegliere ciò che ritiene più giusto e migliore per la sua posizione individuale.

A questo punto la soluzione prospettata dal sindacalista potrebbe consistere nel trovare nuovi modi e nuovi luoghi, per aggregare le persone.

Ciò che servirebbe per risolvere la crisi delle rappresentanze è un nuovo modello contrattuale ma per fare ciò, è necessario creare basi organizzative moderne.

Questa crisi non può, tuttavia, essere risolta senza una legislazione adeguata che risponda all'appello che il costituente del 1948 aveva posto nell'art. 39 e che consenta di formulare una risposta ai quesiti che, né la magistratura, né i datori di lavoro, né gli stessi sindacati, sono in grado di dare.

Solo in questo modo si potrebbe impiantare un sistema contrattuale nuovo e funzionale.

A livello territoriale e aziendale sicuramente il sindacato incide sulle scelte economiche e sociali del Paese.

La crisi, paradossalmente, restituisce ruolo e potere al sindacato perché questi diventa un punto di riferimento, non solo per i lavoratori, ma anche per gli stessi datori di lavoro.

A livello nazionale, invece, il discorso è diverso dal momento che il sindacato da una parte e il Governo dall'altra non sembrano più trovare un piano interlocutorio ben definito su cui concertare decisioni macroscopiche.

Ai nostri giorni il concetto di democrazia di mandato è andato affievolendosi per andare a sostituirsi con la consultazione continua da parte dei sindacati nei confronti dei lavoratori, e ciò, probabilmente dipende dal fatto che il sindacato si è indebolito e ha paura di perdere l'approvazione dei lavoratori. A dimostrazione di ciò è proprio un sindacalista come Genovesi ad affermare che: *“Il sindacato è ancora riconosciuto come un soggetto autorevole, ma certo abbiamo un tasso di conservazione molto forte che ci rende estranei a larghe fette di popolazione. Il precario, come abbiamo già detto, non ci riconosce, non ci considera. Anche per colpa nostra: ci siamo illusi per anni*

che fossero una eccezione del normale contratto di lavoro, per scoprire che ormai l'eccezione è proprio il contratto stabile. Quindi, o prendiamo di petto le prime due possibili crisi, e cioè rappresentanza e incisività, o rischiamo di mettere in discussione anche la nostra legittimità”.

L'altro problema che si pone da moltissimo tempo è stato ripreso negli ultimi anni dalle sentenze della magistratura, le quali hanno confermato le incertezze create da un vuoto legislativo provocato dalla mancata attuazione del dettato costituzionale, ovvero della seconda parte dell'art. 39 Cost.

Le parti sociali concordano sulla necessità di dare una svolta alla situazione di stallo venuta a crearsi per la mancata attuazione del principio dell'efficacia erga omnes.

Uno degli esempi più significativi di azioni effettive in tal senso lo possiamo trovare nell'Accordo interconfederale del 28 giugno del 2011, nel quale si tenta di risolvere il problema dell'efficacia affermando che un accordo sindacale sottoscritto dalla maggioranza delle Rsu ha valore per tutti i lavoratori dell'azienda.

Ci sono alcune materie che possono essere trattate in maniera differente a livello aziendale, ma sono materie espressamente previste.

Il contratto nazionale regola una serie di materie fondamentali (rapporto di lavoro, ferie, una base minima di salario ecc.), tuttavia è esso stesso che stabilisce che su alcune di queste può intervenire la contrattazione collettiva di secondo livello. L'accordo del 28 giugno 2011 stabilisce che anche su altre materie non previste dal contratto nazionale, la contrattazione aziendale può intervenire derogando, qualora il sindacato e l'azienda abbiano raggiunto un accordo che preveda la deroga stessa.

Per cui, nonostante in Italia non stia tramontando il ruolo del contratto nazionale, sicuramente si sta modificando per lasciar maggiore spazio agli accordi di prossimità, ovvero a quei contratti che vanno a definire le intese

laddove si genera il reddito e laddove ci sono i problemi più concreti: in azienda.

Non può aver fine il contratto nazionale in Italia per un semplice motivo: il nostro Paese è formato da medio-piccole imprese che non fanno contrattazione aziendale e i cui rapporti di lavoro sono disciplinati solo dal contratto nazionale. La grande maggioranza (il 70% circa) delle imprese italiane ha bisogno della contrattazione di primo livello per regolare il rapporto di lavoro stesso.

Perciò il contratto nazionale rimarrà, ma la differenza consiste nel fatto che nelle aziende dove ha luogo la contrattazione di secondo livello si potrà derogare mediante il contratto aziendale costruendo norme che meglio si adattino all'azienda e alla situazione economica e lavorativa specifica.

Nel nostro Paese c'è bisogno di regole sulla democrazia sindacale perché non si può affrontare la crisi e la competizione globale con un sistema di relazioni industriali che, per funzionare, ha bisogno dell'unanimità dei sindacati confederali, in quanto ciò consente alle minoranze di vanificare, con scioperi e contenziosi seriali, le scelte dell'azienda accettate dalla maggioranza dei lavoratori.

La via dell'unanimità avrebbe un equilibrio precario che, come hanno dimostrato i fatti degli ultimi anni, è destinato ad alterarsi.

Come hanno dimostrato i recentissimi eventi¹⁸², le parti sociali si stanno muovendo verso l'attuazione concreta di regole per misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, certificare gli iscritti e il voto dei lavoratori e dare certezza agli accordi sindacali, che una volta approvati e ratificati a maggioranza semplice varranno effettivamente per tutti.

¹⁸² Vedi l'accordo sulla rappresentanza e la democrazia sindacale firmato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 31 maggio 2013.

Quando si parla di democrazia nei e tra i sindacati bisogna considerarla caratterizzata da un insieme di regole (primarie o fondamentali) che stabiliscono chi è autorizzato a prendere le decisioni collettive e con quali procedure.

È necessario agire mediante scelte legislative concrete, che tengano conto degli interessi contrastanti delle varie parti sociali e che siano in grado di ricomporre tali contraddizioni.

In caso contrario si abdicerebbe alla funzione e alla responsabilità che la democrazia ha affidato ai nostri legislatori, lasciando esclusivamente alle leggi del mercato la decisione finale.

In definitiva, come afferma la nostra stessa Costituzione, la democrazia serve a *“far sì che la voce della maggioranza sia in grado di tradursi in decisioni concrete che, seppure possono richiedere alcuni sacrifici, sono in grado di garantire un futuro a tutti”*¹⁸³.

¹⁸³ Martone M. *Regole nuove sulla democrazia sindacale*, Il Sole 24 Ore, 27 agosto 2010.

BIBLIOGRAFIA

ALAIMO A., *La contrattazione collettiva nel settore pubblico tra vincoli, controlli e “blocchi”*: dalla “*riforma Brunetta*” alla “*manovra finanziaria*” 2010, in *WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona*, 2010, n. 107.

BALLESTRERO M.V., *Diritto sindacale*, Torino, 2000.

BALLETTI E., *Gli accordi collettivi di produttività nel settore del credito*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1991, fasc. 1, pp. 81 ss.

BAROZZI S., *La rappresentatività sindacale*, Milano, 2012.

BATTISTA L., *L’accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Mass. di Giurispr. del Lav.*, 2011, fasc. 8-9.

BAVARO V., *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell’”archetipo” FIAT di Pomigliano d’Arco*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2011, fasc. 3, pp. 2 ss.

BAVARO V., *Le relazioni sindacali dei metalmeccanici e la giurisprudenza del 2011: note di metodo*, in *Quest. Giust.*, 2011, fasc. 5, pp 67-84.

BAVARO V., *Rassegna giuridico sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2011, fasc. 2, pp 351 ss.

BAVARO V., *Un itinerario sui tempi di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, fasc. 2, pp. 213 ss.

BELLARDI L., *Concertazione e contrattazione dal protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. Giur. del Lav e della Prev. Soc.*, 2009, fasc. 3, pp 447-481.

BELLARDI L., *L'attuazione dell'accordo quadro: pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, fasc. 2.

BELLARDI L., *Obiettivi, discipline e buone pratiche dei contratti di secondo livello: una breve rassegna*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2008, fasc. 1, pp. 187 ss.

BELLOCCHI P., *Libertà e pluralismo sindacale*, Padova, 1980.

BIANCA M., *Diritto civile. Il contratto*, Milano, 2000.

BORDOGNA L., *Il decentramento della contrattazione nel settore pubblico: opportunità, condizioni e possibili effetti inattesi*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2003, Fasc. 3, pp, 441 ss.

BROLLO M., *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, fasc. 6, pp 1095-1118.

CANAUZ M., *Il caso Fiat (dalla fabbrica ai banchi di scuola)*, 2011, pp 2-23.

CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011.

CARINCI F., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, pp. 451 ss.

CARINCI F., *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, fasc.1, pp 11-38.

CARINCI F., *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, fasc. 3, pp 581-602.

CARMEN M. REINHART, KENNETH S. ROGOFF , *Is the 2007 U.S. Sub-Prime Financial Crisis So Different? An International Historical Comparison*, working paper for the American Economic Review Papers and Proceedings, 2008.

CARNELUTTI F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1928.

CARUSO B., *La rappresentanza negoziale irrisolta. Il caso Fiat tra teoria, ideologia, tecnica.....e cronaca*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, fasc.3, pp 265-306.

CASTRONOVO V., *Grandi e piccoli borghesi* , Bari, 1988.

CELLA G. P. - TREU T., *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, 2009.

D'ANTONA M., *Il sistema retributivo verso gli anni '90 (capitolo: Variabili normative condizionanti le alternative fra contrattazione collettiva e individuale)*, Napoli, 1989.

DE LUCA TAMAJO R., *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, fasc. 4, pp. 797-814.

DE LUCA TAMAJO R., *Crisi economica e relazioni industriali: alcune osservazioni sull'articolo 8 della legge n.148/2011*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, fasc. 1, pp 10-15.

DE LUCA TAMAJO R., *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, in *Arg. Dir. Lav.*, fasc.6, 2010, pp 1080-1088.

DE LUCA TAMAJO R., *Le relazioni industriali dopo Mirafiori e Pomigliano: opinioni a confronto*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, fasc. 2 pag. 362 – 398.

DE LUCA TAMAJO R., *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011*, in *Arg.Dir.Lav.*, 2012, fasc. 1, pp 19-30.

DE STEFANO V., *Il “caso Fiat” e la contrattazione collettiva “di Pomigliano” ad una prima verifica giudiziale: ordinamento intersindacale, principio di effettività e ruolo del giudice*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, fasc. 1, pp 239-261.

DEL CONTE M., *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, in *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, p. 646 ss.

DEL PUNTA R., *Gli accordi «separati» sono antisindacali? Il sistema sindacale «di fatto» nell'era della disunità sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, fasc2, pp 690-699.

FABOZZI R., *Europa e concertazione: modelli a confronto* (capitolo "La concertazione nei Paesi Scandinavi), Padova, 2009.

FAUSTINI G., *Crisi Fiat e politiche del lavoro*, in *Monitor Ec.*, 2002, fasc. 2, pp 135-143.

Fava G., *Clausole e accordi nel contratto individuale di lavoro, La vicenda giudiziaria del contratto "separato"*, in *Il Giur. del Lav.*, 2011.

FERRAMOSCA L., *Le clausole di contingentamento del lavoro a termine e il problema dell'ultrattività di un Ccnl seguito da accordo separato*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2010, fasc. 4, pp 1121-1127.

FERRARA M. D., *Condotta antisindacale e diritto a costituire rappresentanze sindacali: il caso Fiat*, in *Il Lav. nella Giurispr.*, 2012, fasc. 1, pp 81-86.

FERRARO G., *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n.138/2011*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, fasc. 6, pp 1249-1280.

GALANTINO L., *Diritto del lavoro pubblico*, Torino, 2012.

GARILLI A., *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2012, fasc. 139, pp 2-13.

GENOVESI A., *La crisi dei corpi intermedi Genovesi, il sindacato è ancora credibile, ma occorrono unità e innovazione*, in *Il Diario del lavoro*, 2013.

GROSSO G.- SANTORO PASSARELLI F., *La successione necessaria*, Milano, 1965.

LAI M., *L'Accordo Fiat di Pomigliano: la contrattazione collettiva tra decentramento, responsabilità e partecipazione*, in *Riv. Inf. e Mal. Prof.*, 2010, fasc. 2, pp 249- 257.

LASSANDARI A., *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l.n.148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *Lav. e Dir.*, 2012, fasc. 1, pp 55-79.

LIEBMAN S., *Sistema sindacale "di fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, in *Arg.Dir.Lav*, 2011, fasc. 6, pp 1281-1295.

LISO F., *Brevi note sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sull'articolo 8 della legge n.148/2011*, in *Giorn. Dir. Lav. e Rel. Ind.*, 2012, fasc. 135, pp 453-466.

MAGNANI M. – FERRARESI M., *Da Pomigliano a Mirafiori: viaggio nell'attualità del diritto sindacale italiano*, Atti del Convegno dell'Unione Giuristi Cattolici di Pavia "Beato Contardo Ferrini" e del Dipartimento di Studi giuridici , Università di Pavia, 3 febbraio 2011

MAGNANI M., *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, in *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, fasc. 3, pp. 642-672.

MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, Milano, 2009.

MAGNANI M., *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Arg. Dir. Lav.*, fasc.6, pp 1278-1291.

MAGNANI M., *La contrattazione collettiva di prossimità. Un confronto a più voci sull'art. 8 della manovra 2011. L'art. 8 della legge 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, fasc. 1, pp 1-10.

MAGNANI M., *Sull'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, fasc. 6, pp 1278-1291.

MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, Milano, 2012.

MARESCA A., *Prime interpretazioni del decreto*, in *Il diario del lavoro*, 2011, pag 1.

MARTONE M., *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, in *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, p. 656 ss

MARTONE M., *La riforma delle relazioni industriali alla prova della competizione sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, fasc. 3, pp 307-319.

MARTONE M., *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, Padova, 2006.

MISCIONE M., *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'Accordo interconfederale 28 giugno 2011*, in *Il Lav. nella Giurispr.*, 2010, fasc.9, pp 859-864

MISCIONE M., *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Il Lav. nella Giurispr.*, 2011, fasc. 7, pp 653-659.

NAPOLI M., *Osservazioni sul sostegno legislativo alla contrattazione aziendale*, in *Gior.di Dir.Lav.e delle Rel.Ind.*, 2012, fasc. 135, pp. 467-475

PERA G., *Diritto del lavoro*, Padova, 2003.

PERSIANI M., *Ancora sul caso Fiat: eccessiva spericolatezza nel tentativo di soddisfare le aspettative sociali ovvero eccessiva prudenza nella fedeltà alla legge*, in *Giurispr. It.*, 2012, fasc. 6, pp. 1373-1378.

PERSIANI M., *Ancora sull'autonomia privata collettiva*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2008, pp. 759 ss.

PERSIANI M., *Diritto sindacale*, Padova, 2009.

PERSIANI M., *Il caso Fiat di Pomigliano*, in *Giurispr. It.*, 2012, fasc. 1, pp. 118-128.

PERSIANI M., *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, pp. 1 e ss.

PERSIANI M., *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, pag. 451.

PESSI R., *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali? Opinioni a confronto*, in *Dir. delle Rel. Ind.*, 2011, pp. 648 ss

PESSI R., *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva sull'art. 8 della manovra bis*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, fasc. 4, pp 537 – 558.

PESSI R., *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, Part. 6, p. 1119-1133.

PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2012.

REVELLI M., *Lavorare in Fiat, da Valletta ad Agnelli a Romiti*, Milano, 1989.

ROCCELLA M.- TREU T., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Padova, 2012.

ROCCELLA M., *Dalla scala mobile a Pomigliano: i sindacati servono ancora?*, in *Lav.e Dir.*, 2011, fasc. 2, pp 421-433.

ROSSI E., *Rilevanza politico-economica della sentenza del Tribunale di Torino nella controversia Fiom-Fiat*, in *Riv. degli Inf. e delle Mal. Prof.*, 2011, fasc. 2, pp 431-443.

RUSCIANO M., *Tecnica e politica nella funzione del contratto collettivo*, in *Rap. Sind. e Contr. Coll.*, 2010.

SANTORO PASSARELLI G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 Conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, fasc. 6, pp 1224-1248.

SANTORO PASSARELLI G., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, fasc. 1, pp 487- 522.

SANTORO PASSARELLI G., *I contratti collettivi della Fiat di Mirafiori e Pomigliano*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, fasc. 2, pp 161-167.

SANTORO PASSARELLI G., *L'impatto del conflitto intersindacale sui livelli contrattuali nella categoria dei metalmeccanici. Note minime su questioni ancora molto controverse*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, fasc. 2, pp 219-231.

SANTORO-PASSARELLI G., *Diritto dei Lavori*, Torino, 2009.

SANTORO-PASSARELLI G., *Verso l'istituzionalizzazione del contratto collettivo di diritto comune?*, in *Dir. lav. merc.*, 2009, fasc. 1, pp 1-11.

SCIARRA S., *Uno sguardo oltre la Fiat. Aspetti nazionali e transnazionali nella contrattazione collettiva della crisi*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, fasc. 2, pp 169-188.

TARELLO G., *Teorie e ideologie del diritto sindacale*, Milano, 1972.

TERZI A., *Dopo Pomigliano e Mirafiori. Quale modello di relazioni industriali?*, in *Quest.Giust.*, 2011, fasc. 1, pp 7-19.

TOSI P., *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, fasc. 6, pp 1089-1094.

TREMOLADA M., *Contrattazione di prossimità: gli organismi legittimati a concludere le specifiche intese*, in *Il Lav. nella Giurispr.*, 2012, pp 21-28.

TREU T., *Compiti e strumenti delle relazioni industriali nel mercato globale*, in *Lav. dir.*, 1999, n. 2, pp. 191-208.

TREU T., *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, pp. 625.

TRIGILIA C., *FIAT e mezzogiorno. La difficile difesa del lavoro nella globalizzazione*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2011, fasc. 1, pp. 113 ss.

TURSI A., *Contratti collettivi "separati", rappresentanza sindacale in azienda e condotta antisindacale: il "caso Fiat di Pomigliano"*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, fasc. 1, pp151-166.

VALLEBONA A., *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2011, pag 682 e ss.