

# IL CONFLITTO SINDACALE E L'IDEA DI COMPETITIVITÀ NELL'INNOVATIVA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE DEL SETTORE AUTO

PAOLO EMILIO ROSSI\*

## SOMMARIO

1. Il sindacato, quale soggetto politico, nella garanzia costituzionale del suo pluralismo organizzatorio. - 2. L'effettività della valenza socio-politica della partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica dell'Italia e dell'Unione europea. - 3. I limiti interni alla rappresentatività sindacale e quelli esterni al grado della sua rappresentanza. - 4. Le Centrali confederali nell'odierna rottura delle relazioni industriali: il caso FIAT - FIOM CGIL. - 5. Profili evolutivi della contrattazione collettiva nella logica insuperabile della moderna competizione commerciale. - 6. I contratti collettivi aziendali di lavoro per gli stabilimenti della FIAT di Pomigliano d'Arco e di Torino. - 7. La vincolatività delle leggi fiscali e previdenziali all'assoggettamento alle imposte e ai contributi delle retribuzioni pattuite e corrisposte nei limiti e alle condizioni in esse prescritti.

## 1. Il sindacato, quale soggetto politico, nella garanzia costituzionale del suo pluralismo organizzatorio

In data 29 dicembre 2010 si è verificato un fatto giuridico, sindacalmente rivoluzionario, che ha avuto la sua fonte causativa nell'espressione di un'autonomia collettiva esercitata al di fuori del tradizionale sistema delle relazioni industriali. È stato firmato, difatti, presso la sede romana della FIAT il contratto collettivo aziendale di lavoro tra FIAT S.p.a. e le Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali di Napoli di FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi FIAT, declinato come «contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello, che sarà applicato ai lavoratori di Fabbrica Italia Pomigliano che, non aderendo al sistema confindustriale, non applica la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso»<sup>1</sup>.

\* Professore incaricato di Diritto del lavoro nell'Istituto Universitario di Architettura di Venezia.

1 Il testo integrale del contratto *de quo* è stato tratto da [www.ilsole24ore.com/art/economia/2010-12-29](http://www.ilsole24ore.com/art/economia/2010-12-29). Per

L'eccezionalità di questo evento è stata fotografata da *Il Sole 24 Ore* del 31 dicembre 2010 con l'immagine riportata in prima pagina, di Sergio Marchionne, amministratore delegato di FIAT e Chrysler, quale "uomo dell'anno", che da Torino a Detroit ha dettato regole globali condivise per il progetto neo industriale. Ebbene, che cosa è accaduto nel variegato mondo sindacale? Con il contratto di primo livello in favore dei lavoratori assunti dalla Fabbrica Italia Pomigliano è stata data attuazione ad una forma autonoma di democrazia negoziale collettiva secondo la direttiva costituzionale della piena libertà sindacale, da un lato, e della piena libertà dell'iniziativa economica privata, dall'altro. Si tratta, a ben vedere, di due libertà che hanno una stessa fonte generatrice nell'art. 2 della Costituzione repubblicana, secondo cui - è opportuno ripeterlo per intero - «La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singo-

lare senso alla vasta risonanza che un tale evento ha immediatamente prodotto nell'opinione pubblica nazionale con forti giudizi di adesione e di contrapposizione non solo nel mondo sindacale, ma specificamente in quello più strettamente partitico, si segnalano gli inerenti articoli dei maggiori quotidiani distribuiti giovedì 30 dicembre 2010: *Il Sole 24 Ore*, in prima pagina, *Nuovo contratto a Pomigliano Firmata l'intesa da Fim, Uilm, Ugl e Fismic - La Fiom: 8 ore di sciopero*; in seconda pagina, «Un accordo innovativo» *Galli: Confindustria è favorevole a un tavolo sulla rappresentanza*, a cura di N. PICCHIO; G. BERTA, *Il rischio ricorrente del sindacato d'opposizione*; in terza pagina, G. POGLIOTTI, *La Fiom proclama uno sciopero di 8 ore*; IDEM, *Pomigliano aumenti medi di 30 euro - Semplificato l'inquadramento professionale*; C. CASADEI, *Sacconi: «Ha vinto il pragmatismo»*, la quale pone in evidenza "le crepe" della linea Pd con la dichiarazione resa dal Presidente del Copasir on. Massimo D'Alema, secondo cui l'intesa è «accettabile nella parte produttiva perché prevede rinunce ai lavoratori ma anche forti investimenti e garanzie occupazionali. Quello che non è accettabile è la decisione politica della FIAT di escludere chi non condivide gli accordi».

*Corriere della Sera*, in prima pagina, *FIAT, intesa su Pomigliano La Fiom attacca i vertici Pd e annuncia lo sciopero per Mirafiori*; in seconda pagina, M. SENSINI, *Pomigliano, da gennaio 4.600 assunzioni Scattano gli aumenti Botta e Risposta tra D'Alema e Landini*; in terza pagina, E. MARRO, *La Fiom: sciopero generale delle tute blu «Operai trattati come schiavi» Ma si astiene la minoranza interna pro-Camusso*; a pagina 40, D. DI VICO, *La retorica che non difende la fabbrica*; P. ICHINO, *FIAT, l'errore di restare fermi La svolta necessaria a Mirafiori*, il quale sostiene che «occorre dotare il Paese di regole semplici, capaci di rispondere positivamente alle questioni poste dalla «sfida» di Marchionne, conciliando l'effettività del contratto con il pluralismo sindacale».

*La Repubblica*, in prima pagina, *Pomigliano, battaglia dopo la firma Via libera alla Newco FIAT. La Fiom: sciopero generale il 28 gennaio. Landini ai leader del Pd: prima di parlare andate a lavorare in fabbrica*; in terza pagina, R. MANIA, *Il giorno del Big Bang sindacale Cremaschi: Cisl e Uil vergognose. La replica: istiga violenza*; a pagina 39, M. GIANNINI, *Il sistema Marchionne*, il quale afferma che «il giocatore che usa carte false è il sindacato. La Fiom ha le sue colpe, per non aver saputo accettare il confronto con solide controproposte e non aver voluto prendere di petto il drammatico problema dell'assenteismo nelle fabbriche. La Cgil ha le sue ambiguità, per non aver potuto ricondurre a unità la sua dialettica interna, ancora dominata da una logora "centralità metalmeccanica"».

*Avvenire*, in prima pagina, *FIAT, svolta e resistenze Intesa Pomigliano: sciopero Fiom e tensione nel sindacato*; alla quarta pagina, E. FATIGANTE, *E Landini manda il Pd a «lavorare in fabbrica»*; IDEM, intervista a ENRICO LETTA: «Intesa giusta e necessaria Marchionne al limite, ora nuove regole»; alla quinta pagina, G. MATARAZZO, *Contratto di Pomigliano, salario più pesante Si dei sindacati, senza la Fiom. Riassunti 4.600 lavoratori. Aumento di 360 euro l'anno*.

*Il Messaggero*, in prima pagina, *FIAT, sì al nuovo contratto La Fiom proclama lo sciopero e attacca Cisl e Uil. La replica: così si istiga alla violenza*; alla seconda pagina, C. SARDO, *Bersani: l'investimento è priorità ma i diritti vanno salvaguardati*; D. PIRONE, *Quei massimalisti sconfitti da tecnologia e globalizzazione*; alla terza pagina, L. COSTANTINI, *Pomigliano, più produttività Aumenti-base di 360 euro l'anno Via i livelli, nascono le fasce professionali. Lotta all'assenteismo*.

lo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica economica e sociale».

Ora, il sindacato evoca la particolare "formazione sociale" nella quale i lavoratori associati trovano il centro organizzatorio per la tutela del loro interesse collettivo professionale e, al tempo stesso, è il garante circa l'osservanza dei limiti posti dalla Costituzione alla stessa libertà dell'iniziativa economica privata per quanto concerne la loro occupazione con funzione subordinata. E tale iniziativa, difatti, «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana» (art. 41, secondo comma, Cost.).

Enunciata questa premessa di diritto costituzionale, è subito da dire che il contratto collettivo aziendale in parola non supera in alcuna sua parte i predetti limiti alla libertà imprenditoriale e si situa in quella logica che presiede la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e che prevede come solo ed esclusivamente i sindacati con 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» (art. 39, ultimo comma, Cost.). Pertanto, privi gli odierni sindacati della personalità giuridica, i medesimi operano nel diritto comune nella qualità di mere associazioni di fatto, le quali si caratterizzano sindacalmente per il fine al quale tendono con la loro azione collettiva, vale a dire per la manifesta capacità di essere parti attive non solo nella fase finale delle relative contrattazioni, ma anche e soprattutto durante il percorso, molto spesso lungo e defaticante, che le precede insieme con l'immane dialogo di proposte e controproposte sul terreno proprio delle trattative. Cioè, essendo mancata l'attuazione dell'anzidetta direttiva costituzionale, l'insieme delle relazioni sindacali è abbandonato oggi al solo esercizio delle libertà della singola organizzazione sindacale, pur operando in un contesto di indisciplinato pluralismo sindacale ai fini propriamente contrattuali.

Nei pensieri di fine anno, Giuliano Amato ha sostenuto di sapere per certo che «la divisione e l'aggressività interna di cui soffriamo non sono una malattia solo italiana, sono il frutto di cambiamenti profondi che hanno investito e pericolosamente adulterato una buona parte delle democrazie avanzate»<sup>2</sup>.

Le considerazioni su mutamenti, che accadono quasi simultaneamente nelle nazioni dei diversi continenti, indicano l'urgenza di rafforzare le tutele previdenziali delle singole collettività, difendendo la salute, potenziando scuola e ricerca,

2 Cfr.: l'articolo di fondo *Saper dialogare è il vero segreto della democrazia*, in *Il Sole 24 Ore* del 30 dicembre 2010. L'Autore richiama la scrittrice Amartya Sen quando afferma nel libro, edito da Laterza (2006), *"Identità e violenza"* che l'Occidente identifica la democrazia con le elezioni, ma il cuore di essa è il processo di discussione e di amalgama degli interessi, sul quale l'Oriente ha molto da insegnare. Aggiunge, poi, che più dell'ingegneria costituzionale può allora servire l'ingegneria sociale in funzione costituzionale, la promozione cioè di sedi e di occasioni che consentano ai cittadini di discutere in modo informato e ragionato dei temi che li riguardano.

assicurando la sicurezza nell'ordine pubblico e la vivibilità delle città. E tutto ciò potrà essere conseguito non soltanto con il contributo dei cittadini, ma soprattutto con il cambiamento dei modelli lavorativi, insieme con una decisa lotta politica contro gli sprechi e contro l'evasione fiscale.

Se, allora, si prendono le mosse dalla incancellabile realtà del nostro debito pubblico pari, alla fine dell'anno 2010, a circa 1.870 miliardi di euro, il dovere inderogabile di solidarietà politica, che la Repubblica richiede ai partiti, ai sindacati e alle associazioni degli imprenditori, impone una ristrutturazione e una riorganizzazione dei medesimi con un dimagrimento razionale degli attuali onerosi costi del loro funzionamento anche in ordine alle spese pubbliche per la partecipazione, ancora molto ampia, di rappresentanti a funzioni istituzionali nazionali ed europee. Pertanto, chi denuncia la politica sindacale della FIAT come una ferita inferta alla democrazia, è tenuto a pretendere l'attuazione piena di tutto l'articolo 39 della Costituzione, posto che l'innovazione o la rivoluzione di Marchionne è finita per rappresentare l'ultima spiaggia per uno sviluppo concreto della nostra declinante economia. Troppe lotte fratricide tra e nei partiti, troppe contrapposizioni ideologiche tra e nei sindacati, troppa corruzione nella vita pubblica con imperdonabile lacerazione dell'interesse dell'intera collettività verso una società più equa, più eticamente vissuta e più solidale nei confronti delle giovani generazioni<sup>3</sup>.

## **2. L'effettività della valenza socio-politica della partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica dell'Italia e dell'Unione europea**

L'affermata partecipazione di tutti indistintamente i lavoratori «all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3, secondo comma, Cost.) irradia il fondamentale principio secondo cui ogni cittadino ha diritto di associarsi liberamente (art. 18, primo comma, Cost.) e fornisce, al tempo stesso, la ragione ultima sulla quale s'innestano, per un verso, la libertà sindacale estrinsecantesi nei rapporti economici e, per un altro verso, la libertà di associarsi in partiti «per concorrere con metodo democratico a determinare la politica nazionale» (artt. 39 e 49 Cost.). Ora, quella partecipazione non può svolgersi se non «con metodo democratico»; diversamente, ci si colloca in quell'angusto ambito nel quale scompaiono i concetti stessi di libertà e di giustizia sociale. Sono concetti, questi ultimi, che corrono quotidianamente in parallelo, posto che è imperdibile per lo Stato l'impe-

<sup>3</sup> Secondo le previsioni formulate dalla maggior parte degli economisti, lo sviluppo economico dell'Unione europea rimane, per tutto quest'anno 2011, inferiore al 2 per cento con una disoccupazione che si manterrà ad un livello ancora vicino al 10 per cento; dato quest'ultimo che lascia prospettive inappaganti alla generazione che aspira ad entrare nel mercato del lavoro. In particolare, viene segnalato come, nell'economia europea, la media degli anzidetti dati sia tuttavia contrastante a ragione soprattutto del fatto che la Germania continuerà ad andare ad un ritmo di sviluppo del 3 per cento, mentre l'Italia, restando ferma intorno all'1 per cento, si verrà a trovare nello scaglione più basso tra gli Stati membri dell'Unione europea.

gno istituzionale totale di riconoscere e garantire ad ognuno e a tutti la pari dignità sociale e l'assoluta e incondizionata eguaglianza davanti alla legge (art. 3, primo comma, Cost.). Dissentiamo, pertanto, dalle riflessioni di quanti ritengono che non sarebbe la globalizzazione ad aver ridotto il numero di addetti per tanti mestieri, mettendo a rischio il lavoro tradizionale nel nostro mondo, bensì la tecnologia *tout court*. Senonché, quest'ultima ha portato allo scoperto non certo la morte dei mestieri o delle acquisite attitudini di specializzazione nella multiformità dei lavori e neppure delle numerose e varie funzioni professionali, ma solo l'incapacità a crescere, a migliorarsi collettivamente e a comprendere fino in fondo che «il meglio non è mai morto». Ecco che la libertà dei sindacati e la stessa libertà dei partiti politici debbono fare i conti, nel loro esercizio, con un'avanzata globalizzazione di relazioni antagoniste e competitive nei campi dell'interdipendenza finanziaria, della concorrenza commerciale mondiale nonché dell'accaparramento delle primarie risorse naturali per il maggior sviluppo economico di ogni singolo produttore nazionale.

Una denuncia illuminata e severa è venuta dal Presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano, in occasione del discorso di fine anno 2010, quando ha osservato come, in quell'anno, fossimo stati dominati dalle condizioni di persistente crisi dell'economia e del tessuto sociale, con l'ansia di non poter più credere a un ulteriore avanzamento e progresso e purtroppo con un distacco della politica dalla realtà.

Il Presidente ha, inoltre, insistito nel dire che la democrazia si troverebbe in scacco se non offrisse possibilità di lavoro e di vita dignitosa specialmente nei confronti dei giovani che sono il futuro del Paese e se non si dovessero percorrere le strade della politica e del dialogo per affrontare i grandi problemi, a cominciare dalla riduzione del debito pubblico e da una profonda riforma fiscale<sup>4</sup>.

Ebbene, il dialogo costituisce il giusto metodo democratico per innovare le relazioni sindacali e per giungere a una nuova disciplina delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e nella contrattazione collettiva, dove l'imperativo categorico resta l'inciso insuperabile, contenuto nell'ultimo comma dell'art. 39 della Costituzione, per cui i sindacati, «rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti», possono «stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce». Detta rappresentanza unitaria è presupposto, perciò, di democrazia nel pluralismo delle relazioni industriali e costituisce l'unico fondamento politico di valenza costituzionale per l'auspicato futuro esercizio di un nuovo diritto - del tutto originario e assai moderno - dei lavoratori a collaborare e a partecipare alla vita produttiva dell'impresa con conseguente acquisizione di un maggior reddito da

4 Si veda in proposito: S. FOLLI, *Dal presidente la rotta severa per uscire dalla crisi*, in *Il Sole 24 Ore* del 2 gennaio 2011, articolo di fondo, p. 1. Il messaggio forte indirizzato alle forze politiche di tutti gli schieramenti è stato il seguente: «Se non apriamo a questi ragazzi nuove possibilità di occupazione e di vita dignitosa, la partita è persa per tutti ed è in scacco la democrazia».

lavoro (art. 46 Cost.). E l'Unione europea, nella versione consolidata dei due trattati di cui alla sua Gazzetta ufficiale 2008/C 115/01, rimane impegnata «per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente» (art. 3, comma terzo, del Trattato sull'Unione europea). Più specificatamente, essa ribadisce, come propri obiettivi, la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta all'emarginazione (art. 151 Trattato U.E.). Inoltre, riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali al suo livello, tenendo conto della diversità dei sistemi nazionali, ma facilitando il dialogo tra tali parti, nel rispetto della loro autonomia. Afferma, infine, come il **vertice sociale trilaterale** per la crescita e l'occupazione contribuisca al dialogo sociale (artt. 152 e 155 Trattato U.e.), per cui l'Unione sostiene l'azione degli Stati membri nel settore, tra gli altri, della «rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione» (art. 153, comma primo, lett. f). Da tutto quanto procede in diritto comunitario, riteniamo che, una volta colta la globalizzazione come fenomeno economico irreversibile, l'accennato nuovo diritto dei lavoratori a partecipare alla vita dell'impresa, con risultati produttivi concordemente valutabili ai fini del conseguimento di uno specifico incremento dei loro redditi da lavoro, debba essere senz'altro perseguito e affermato attraverso una vera e propria rivoluzione dell'attuale ingessato e del tutto inadeguato sistema di relazioni industriali.

### 3. I limiti interni alla rappresentatività sindacale e quelli esterni al grado della sua rappresentanza

L'*incipit* del sommovimento sindacale nella stipulazione del contratto collettivo di lavoro è rappresentato proprio dal citato accordo sottoscritto tra FIAT S.p.A. e organizzazioni sindacali diverse con l'autoesclusione della FIOM-CGIL. L'autonomia della parte datoriale contraente, esercitata fuori dalla Confindustria e dalla Federmeccanica<sup>5</sup>, ha posto e pone problemi delicati in ordine alla rappre-

5 Non può definirsi "effetto Marchionne" l'iniziativa assunta nei confronti di Confindustria dall'amministratore delegato della Fincantieri, Giuseppe Bono, che ha portato fuori dalla rappresentanza sindacale imprenditoriale i cantieri navali di Genova e Gorizia, bloccando il pagamento di quote associative, relative all'anno 2011, per circa 340mila euro. Piuttosto che credere ad un iniziale progetto di battaglia sindacale per aumentare produttività ed efficienza dei cantieri e combattere l'assenteismo, quel recesso va messo in relazione ad un discusso costo d'impresa in una strategia globale di contenimento delle spese. Si tratta, comunque, di un evento che impone una seria riflessione proprio nell'ambito delle relazioni industriali.

sentanza sindacale nei luoghi di lavoro e ripropone il c.d. “metodo democratico” nel diritto dei lavoratori ad essere ivi rappresentati, ancorché associati in organizzazioni non firmatarie del contratto collettivo applicato nell’impresa in cui sono occupati. Sull’argomento, ad un ulteriore intervento del Presidente della Repubblica in data 4 gennaio 2011, il ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, ha affermato, nel corso di una tavola rotonda della rassegna “Cortina Incontra” di quello stesso giorno, che «Marchionne non ha chiesto la luna ai sindacati e speriamo che, dopo essere stato giudicato l’uomo dell’anno 2010, sia anche l’uomo del 2011, assodato che ha mantenuto le promesse, sulla base anche di condizioni che si sono fortunatamente verificate. Il sindacato riformista ha accettato certe esigenze, non ha avuto difficoltà a condividerle ed ha chiesto e ottenuto un significativo incremento del salario a parità di ore lavorate». Ha poi formulato un auspicio per un positivo dialogo tra le parti sociali rappresentate dalle confederazioni, le quali «possono essere in grado di definire un quadro condiviso, non solo di regole ma anche di contenuti, per sostenere tanto la produttività quanto la crescita dei salari, consolidando la funzione sindacale in termini necessariamente rinnovati».

A nostro avviso, il rinnovamento della funzione sindacale deve prendere le mosse dal dato costituzionale concernente la libertà di ogni organizzazione sindacale ad ottenere la personalità giuridica per realizzare l’interesse collettivo professionale dei lavoratori associati attraverso la contrattazione collettiva.

Ci si immette in tal modo nella garanzia costituzionale dell’efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce, sulla base di una “rappresentanza unitaria” dei sindacati stipulanti “in proporzione dei loro iscritti”. Qui è situata o radicata la vera democrazia del pluralismo sindacale!

Diversamente, vale a dire restando nella qualificazione odierna del sindacato come soggetto politico che è mosso anche da un ambiguo interesse collettivo politico suo proprio, si rimane purtroppo fossilizzati nell’ingranaggio ideologico della cinghia di trasmissione partitica, quale relitto fossile di un lungo periodo di conflitto sociale per effetto e a causa dell’ultima guerra mondiale, disastrosa per l’Italia. Prende le distanze dall’accusa di inerzia del Governo e del legislatore nel porre nuove regole di riforma del diritto sindacale il giuslavorista Pietro Ichino, nella sua qualità di senatore del Partito democratico. Questi, in una lettera al *Corriere della Sera* del 30 dicembre 2010, ha ricordato il disegno di legge n. 1872, presentato al Senato l’11 novembre 2009 da 55 senatori del Partito democratico, quale “progetto semplificazione: gli articoli 2063-2074 sui rapporti sindacali e nuovo sistema di relazioni industriali” e con il seguente obiettivo: «Superamento del regime di diritto sindacale transitorio, disciplina dell’attività e rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, dell’autotutela e della contrattazione collettiva».

Ichino spiega che “tra le cause principali della chiusura del nostro Paese agli investimenti delle multinazionali sta anche, insieme ad altre cause strutturali e a una



legislazione sul rapporto di lavoro complicatissima e intraducibile in inglese, l'inconcludenza del nostro sistema di relazioni industriali: un sistema nel quale non è chiaro chi abbia il potere di contrattare un piano industriale innovativo con effetti vincolanti per tutti i lavoratori interessati; e le minoranze sindacali hanno di fatto un potere di veto sulle scelte compiute dalle coalizioni maggioritarie”<sup>6</sup>.

Senonché, la previsione dell'istituto del contratto collettivo con efficacia generale, di cui al modificando art. 2071 c.c., “dribbla” la direttiva costituzionale dell'ultimo comma dell'art. 39 della Costituzione e presenta così una logica d'intervento più sullo schema normativo dell'eliminato ordinamento corporativo, che sull'esigenza innovativa di concreta democrazia nella disciplina del pluralismo sindacale e nell'osservanza dell'inciso, riferito ai sindacati stipulanti, «rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti». Il dato politico della rappresentatività della singola organizzazione sindacale è cosa diversa dalla rappresentanza dei lavoratori in essa associati, direttamente e immediatamente interessati alle vicende sindacali dei contratti collettivi che li riguardano. Qui è l'interesse collettivo professionale a dar senso all'adesione al sindacato, là, invece, è assorbente l'interesse collettivo politico alla gestione anche finanziaria della stessa organizzazione, impegnata oltretutto a collocare o designare propri rappresentanti, in qualità di membri, in organismi pubblici nazionali ed europei.

#### 4. Le Centrali confederali nell'odierna rottura delle relazioni industriali: il caso FIAT - FIOM CGIL

Lo sconcertante quadro dei rapporti frantumati tra le organizzazioni sindacali dei metalmeccanici, per effetto di una intransigente posizione negativa della FIOM riguardo ai comportamenti negoziali della FIAT, è risultato dipinto, con efficacia esemplificativa, da due eventi, che hanno preceduto il *referendum* del 13 e 14 gennaio 2011 nello stabilimento di Mirafiori. Il primo è stato determinato dalla proclamazione di uno sciopero generale per il 28 gennaio 2011 dei lavoratori del settore metalmeccanico da parte della FIOM, che ha protestato in piazza a Torino il giorno dell'Epifania contro quello che ha definito “l'accordo della vergogna”. L'altro evento è consistito nell'incontro, svoltosi il 9 gennaio 2011, tra la segreteria della FIOM e quella della CGIL per appianare divergenze emerse sulla proposta del *leader* Susanna Camusso, secondo cui, ove il risultato del *referendum* fosse stato favorevole al sì, la FIOM avrebbe dovuto aggiungere la sua firma, per presa d'atto, all'accordo, salvando in tal modo i suoi diritti di rappresentanza all'interno del Lingotto, guidato da Marchionne. Si sarebbe trattato di apporre una c.d. “firma tecnica”, che il responsabile della FIOM, però, aveva subito

<sup>6</sup> Cfr.: P. ICHINO, *FIAT, l'errore di restare fermi. La svolta necessaria a Mirafiori*, in *Corriere della sera* del 30 dicembre 2010, p. 40.



respinto, adducendo il fatto che lo statuto della CGIL vieta di firmare accordi che sottraggono diritti ai lavoratori.

Nella predetta riunione, con un confronto durato quasi sette ore, il Segretario generale della CGIL, Camusso, assicurava il pieno sostegno della Confederazione allo sciopero proclamato dalla FIOM per il 28 gennaio 2011, mentre la dialettica sulla proposta della “firma tecnica” continuava a causa dell’irrigidimento di Maurizio Landini per il “no” a tale proposta<sup>7</sup>. Particolarmente movimentata, poi, e con contrapposte dichiarazioni laceranti, è risultata essere la vigilia dei giorni del *referendum de quo* a ragione del fatto che la FIAT saliva al 25 per cento di Chrysler e Marchionne ammoniva che, se non fosse passato il *referendum*, sarebbe saltato l’investimento su Mirafiori e si andrebbe così a produrre all’estero. Di contro, il “no” fermo e convinto della FIOM, obbligava il Partito democratico, nella persona del Segretario Bersani, ad ammonire quest’ultima a rispettare, in ogni caso, l’esito del voto<sup>8</sup>. Il peso, che la consultazione avrebbe conferito ai lavoratori, si sarebbe riversato sul futuro degli impianti di Fabbrica Italia, sulla nuova gamma dei modelli, sui rapporti globali tra Torino e Detroit, tra la nuova FIAT sdoppiata e Chrysler, terzo gruppo auto degli Stati Uniti, ristrutturato efficacemente da Marchionne. Con quest’ultimo si era intanto confrontato, per il rilancio di Chrysler, il *leader* del sindacato americano Uaw, Bob King, il quale aveva

7 I quotidiani del 10 gennaio 2011 hanno dato un grosso risalto al c.d. “braccio di ferro CIGL-FIOM su Mirafiori: insieme in piazza ma non c’è accordo sulla firma”. Così, *Il Messaggero FIAT, Tensione sul referendum A Torino stella a 5 punte con scritte contro Marchionne, indaga la Digos*, in prima pagina insieme con l’analisi di D. PIRONE, *È in gioco la produttività del sistema industriale italiano. Corriere della Sera, Tensione sul referendum FIAT*, in prima pagina e con articoli di E. MARRO, F. BASSO, M. IMARISIO e M. SIDERI alle pagine 4 e 5. *La Repubblica, FIAT, niente intesa tra FIOM e Cgil Stella br a Torino*, in prima pagina e con articoli di R. MANIA, *La Camusso tenta il blitz “È una vertenza di tutti”*; P. GRISERI, R. STAGLIANO, alle pagine 2 e 3.

8 Ancora i quotidiani dell’11 gennaio 2011 hanno continuato a dare larga risonanza allo scontro FIAT - FIOM e, in special modo, all’atteso risultato del *referendum*. Si vedano, pertanto: *Il Sole 24 Ore, FIAT sale al 25% di Chrysler Merceaglia: Lingotto e Confindustria sulla stessa sponda*, in prima pagina e con commento a pag. 14, mentre alle pagine 2, 3 e 5 i servizi di: A. MALAN, *Il Lingotto si rafforza in Chrysler*; F. GAETA, *La dieta che frutterà 2,6 miliardi di euro*; L. PALMERINI, *Bersani frena la FIOM e sceglie la linea Camusso*; G. POGGIOTTI, *La CGIL in pressing sui metalmeccanici per il dopo-voto*; M. FERRANDO, *Mirafiori va alla conta tra timori e incertezze. Corriere della Sera, «Mirafiori, pronti ad andarcene»*, in prima pagina e con servizi da pagina 2 a pagina 5 di: M. GAGGI, *Marchionne: «Mirafiori? Ci sono tante alternative»*; E. MARRO, *Il Pd alla FIOM: rispetti il voto*; M. IMARISIO, *Alta tensione in fabbrica e ai cancelli i delegati litigano sotto i riflettori*; M. GAGGI, *Torino sale in Chrysler, entro l’anno a Wall Street*; IDEM, *Elkan: cresciamo all’estero per essere più solidi in Italia. La Repubblica, “Se vince il no, la FIAT se ne va”*, in prima pagina con l’analisi di S. RODOTÀ, *La regola del più forte*, e con il racconto di P. GRISERI, *Gli operai ai cancelli “Sì, ma a malincuore”*. *Il Messaggero, FIAT, Marchionne: se vince il no andremo all’estero*, in prima pagina con gli interventi di G.M. GROS-PIETRO, *Facciamo i conti con la realtà*, e di M. TIRABOSCHI, *Il lavoro prima di tutto. Avvenire, FIAT: tante alternative a Mirafiori E intanto sale al 25% di Chrysler*, in prima pagina e con i servizi di P. SACCO e di N. PINI alla pagina 9. Significativo far notare come quest’ultimo quotidiano abbia posto, nella prima pagina del 12 gennaio 2011, la fotografia di Susanna Camusso con un riquadro riassuntivo così incorniciato: «se vince il sì, bisogna esserci comunque» *Duellano i big di FIAT e Cgil Camusso incalza pure FIOM* \* Il leader sindacale alza il tiro su Marchionne «Ogni giorno insulta l’Italia» \* Il manager Fiat replica «Non insulto ma chiedo cambiamenti» \* La CGIL ai metalmeccanici: non possiamo restare fuori dalle fabbriche \* Tensione nel Pd: Bersani critica Fiat, Renzi la difende.

affermato che «va abbandonata la vecchia mentalità dello scontro. La nuova lotta di classe è nel lavorare insieme per ricostruire la nuova classe media globale». Senonché, il confronto italiano sul destino di Mirafiori avrebbe spostato il vero valore della sfida con la Fiom, che punterebbe ad una guerra legale sui diversi punti dell'accordo, oggetto del *referendum*, in caso di vittoria dei «sì», portando il conflitto ideologico sul terreno di chi guarderebbe al diritto al lavoro perdendo di vista, però, l'attualità del lavoro *tout court*.

## 5. Profili evolutivi della contrattazione collettiva nella logica insuperabile della moderna competizione commerciale

L'acre dibattito, di natura essenzialmente politica, tra le Centrali confederali sul terreno della contrattazione collettiva impone, sullo stretto piano del diritto sindacale, di ridefinire concetti fondamentali attinenti ai tratti caratteristici dei diversi interessi economici e finanziari propri di ciascuna delle parti sociali contrapposte. Abbiamo già accennato all'interesse collettivo professionale riguardo alla rappresentanza sindacale nell'ambito della contrattazione collettiva e all'interesse collettivo politico dello stesso sindacato per effetto della sua qualificazione di organizzazione partecipativa alla dialettica politica, economica e sociale non solo in sede nazionale, ma anche ai diversi livelli dell'Unione europea. Qui, l'interesse collettivo politico si situa nel concetto di rappresentatività dello stesso sindacato e resta perseguito attraverso un'attività che è propria della soggettività sindacale nella sua funzione esterna di politica essenzialmente economica a valenza sociale. Resta, allora, da chiarire come l'interesse collettivo professionale esprima, all'esterno del sindacato, il dato strutturale intrinseco dell'esito della funzione o sintesi di ogni singolo interesse individuale, che l'organizzazione, assorbendolo, fa proprio nel momento in cui acquisisce l'adesione del lavoratore ad essa. Quest'ultimo, difatti, cede, con l'atto associativo, il proprio interesse contrattuale al sindacato, alla cui attività ha diritto, allora, di partecipare, secondo lo statuto, in uno *status* di immedesimazione organica, rivendicativa e tutoria. Si tratta di uno *status* che permette di superare la frusta concezione del mandato sindacale e, quindi, del rapporto tra sindacato rappresentante e lavoratore rappresentato, proprio a ragione del fatto che allo stesso lavoratore associato è riconosciuta una piena e immediata partecipazione alla vita interna dell'organizzazione e, conseguentemente, alla elaborazione delle strategie della politica sindacale che l'organizzazione stessa intende realizzare. Dacché discende come la volontà esteriorizzata dal sindacato si presenti in termini di volontà unica, che trattiene in sé il concorso delle volontà di ciascun lavoratore, manifestate nel gioco partecipativo della formazione della volontà finale del sindacato mediante il democratico metodo della maggioranza dei voti espressi.

Sulla base delle considerazioni che precedono, è da dire che, se per i sindacati dei

lavoratori il tratto comune teleologico rimane l'interesse collettivo del gruppo organizzato, diverso si presenta, invece, l'interesse associativo degli imprenditori o dei datori di lavoro in genere, atteso che l'interesse individuale di questi ultimi non si fonde in un diverso e superiore interesse bensì permane nella sua singolarità, ancorché, per l'adesione al gruppo coalizzato, s'indirizzi verso un interesse comune, che è somma in unione, e non sintesi, di quegli stessi interessi individuali.

Del resto, oggi, in un orizzonte globalizzato e comunque in una visione, per forza di cose, internazionale rimane superata l'idea secondo cui l'associazionismo sindacale degli imprenditori si spiegherebbe come un fenomeno indotto dall'esigenza di coalizione per contrastare i sindacati dei lavoratori in ordine alle diverse rivendicazioni normo-economiche. Il dialogo sociale, a ben vederlo sul piano sovranazionale, diventa un metodo politico di collaborazione che costringe le parti sociali a immergersi in una stessa condizione di soggettività, oltre che agenti sul terreno della contrattazione collettiva, anche operatrici politicamente per conseguire un progresso, nello sviluppo sostenibile, di tutte le genti coinvolte in quel dialogo, pure al fine del rafforzamento della loro coesione tanto economica, quanto sociale. E questa potrebbe essere una lettura delle vicende, senza alcun dubbio straordinarie, che hanno dato luogo a relazioni industriali fortemente innovative tra le imprese della FIAT di Pomigliano d'Arco e di Torino e le organizzazioni sindacali che hanno rappresentato, nei rispettivi contratti collettivi di lavoro di primo livello, i prestatori di lavoro subordinato, ivi occupati.

In altre parole, l'aziendalismo di settore tende a essere tutelato, nelle strategie dei piani di produzione, dal conducente imprenditore, che assume così su di sé il rischio della stessa sopravvivenza dell'impresa che conduce per trarre un profitto, che diventa anche sociale quando assicura la stabilità dei relativi posti di lavoro. Tende a frantumarsi, inoltre, nell'unico livello aziendale di settore produttivo la contrattazione collettiva nazionale a ragione di un futuro federalismo municipale che, a partire dalla sua concreta attuazione, darà "al territorio" un intrinseco valore finanziario in virtù degli incrementi di redditività di quanti in esso operano. Ed è, poi, pesante responsabilità dei partiti politici tutti e delle parti sociali tutte, nessuna esclusa, l'adempimento del dovere di solidarietà verso le nuove generazioni per garantire «mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di pensionamento per inabilità e per vecchiaia» attraverso un convinto e urgente incremento dei "fondi di pensione complementare", da attuare, per l'appunto, con la contrattazione aziendale, riferita e regolata anche e soprattutto per l'istituto del trattamento di fine rapporto<sup>9</sup>. Appare fuori dalla realtà della moderna com-

9 Nel dibattito acceso sugli accordi proposti da Marchionne, ciò che è del tutto mancato agli operatori della comunicazione, è stato il rilievo che entrambi quegli accordi hanno sancito l'adesione al "Fondo Cometa" in materia di previdenza complementare (cfr.: art. 17 accordo sia di Pomigliano che di Mirafiori). Si è trattato di un'intesa determinante per la presa di coscienza del mondo sindacale alla tutela pensionistica pubblica della nuova generazione attraverso la contrattazione aziendale. E infatti, la riforma pensionistica dell'estate del 1995 non assicura più con il solo *Fondo pensione dei lavoratori dipendenti*, gestito dall'INPS, i mezzi adeguati alle esigenze di vita dei più giovani lavoratori in caso di inabilità e/o di vecchiaia.

petizione commerciale l'appiattimento per egualitarismo delle diversificate esigenze di organizzazione produttiva riguardo a capacità professionali più o meno ricche di conoscenze e di duttilità nell'operatività tecnologica. Con questa conseguenza che ruoli e funzioni delle diverse categorie di lavoratori vanno accettati dai medesimi con la coscienza di saper difendere il proprio posto di lavoro ovvero di dare ad esso un senso diverso da quello espresso con termine di precariato, termine che, prima o poi, viene annullato da una professionalità dinamicamente aggiornata e sapientemente accresciuta. La flessibilità del lavoro va governata anzitutto dal singolo prestatore e, poi, gestita, nel rispetto della dignità professionale del medesimo, dalla contrattazione collettiva aziendale e non più dai generici ingessati interventi di negoziazione nazionale, ormai incapaci a ridurre in unità fenomeni sempre più diversificati nei contenuti di un mansionismo cangiante, a volte addirittura in tempi assai brevi. La meritocrazia, prima di essere strumento di giudizio premiante, è fattore di trascinarsi al meglio di coloro che agiscono con insufficiente diligenza, con colpevole apatia professionale, con lassismo collaborativo o addirittura con atteggiamenti di fuga dal lavoro. Essa è la base di riferimento della presa in carico da parte del lavoratore della responsabilità professionale sua propria e più specificamente del dovere contrattuale di adempiere con correttezza all'obbligo della inerente prestazione lavorativa. La moderna competizione commerciale ha sancito, nella realtà economica globalizzata, la fine dell'idea sindacale dell'appiattimento delle posizioni funzionali insieme con un insensato egualitarismo retributivo, perseguito sinora dalla contrattazione nazionale ma ormai respinto da quella aziendale<sup>10</sup>.

## 6. I contratti collettivi aziendali di lavoro per gli stabilimenti della FIAT di Pomigliano d'Arco e di Torino

Il 54 per cento dei "sì", proclamato dopo lo spoglio delle schede referendarie votate dalla quasi totalità dei dipendenti dello stabilimento Mirafiori della FIAT in Torino, ha sancito l'accettazione da parte dei lavoratori interessati del *contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello*, che ha incluso tutto quanto era

<sup>10</sup> Il risultato positivo del *referendum*, svoltosi presso lo stabilimento Mirafiori della FIAT, segna il futuro, nel NordOvest d'Italia, del più grande gruppo manifatturiero italiano, esposto, per concorrenza, nel complicato mercato globale dell'auto. Gli operai e i quadri della FIAT hanno fatto responsabilmente la loro scelta sindacale, che ha significato un valore partecipativo non soltanto simbolico, bensì di sostanza del loro stesso ruolo. È risultata così vincitrice quella scommessa che il nuovo percorso Marchionne ha proposto alle rappresentanze dei lavoratori: «non un ricatto, ma una necessità; non un abbandono delle conquiste del 900, ma una modernizzazione nelle condizioni operative dei lavoratori. In cambio: la sopravvivenza dell'occupazione, una diversa e più alta forma di remunerazione della fatica, una più alta qualità nelle relazioni capitale e lavoro». Così, A. ORIOLI, *Nelle urne il valore del lavoro*, in *Il Sole 24 Ore* del 14 gennaio 2011, in prima pagina e a pag. 5.

stato convenuto con l'accordo del 23 dicembre 2010<sup>11</sup>. Per il rilancio produttivo dello stabilimento Mirafiori Plant, la Joint Venture non aderisce al sistema confindustriale, essendosi convenuto sull'idoneità del predetto contratto collettivo di primo livello a sostituire, per le società che intendano aderirvi, il contratto collettivo nazionale di lavoro dei Metalmeccanici, sia per l'estensione del campo normativo, sia per il livello dei trattamenti previsti, complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi.

Tutto ciò obbliga il giuslavorista a compiere un'analisi, senza pregiudizi, degli aspetti evolutivi del sistema delle relazioni industriali vuoi riguardo ai segnali offerti sull'iniziale tramonto della contrattazione collettiva nazionale, vuoi in relazione a possibili sganciamenti strutturali da Federazioni sindacali nazionali di categoria con una diversa e moderna riorganizzazione interna delle Confederazioni, appoggiata alla base territoriale regionale.

Ebbene, per quanto concerne il giudizio di valore sulla legittimità dei contratti collettivi in epigrafe richiamati, riteniamo di poter affermare come i medesimi non solo siano perfettamente in linea con gli accordi e protocolli interconfedera-

**11** La stampa nazionale ha dato, ancora una volta, una notevole risonanza al referendum approvato dai lavoratori dello stabilimento torinese con diretto riferimento al piano di riassetto e rilancio elaborato dalla FIAT. Per una visione d'insieme delle considerazioni e delle prospettazioni di natura sindacale e politica, che su quell'evento sono state oggetto di articoli e servizi di diversa intonazione critica, si vedano i seguenti quotidiani di domenica 16 gennaio 2011: *Il Sole 24 Ore*, *La svolta storica del «sì» a Mirafiori*, in prima pagina insieme con l'articolo di fondo di G. RIOTTA, *Ripartiamo tutti da Torino*; in seconda pagina gli articoli di C. FOTINA, *Il governo: ora l'investimento*; G. POGLIOTTI, *Camusso: «Senza consenso la fabbrica non si governa»*; L. PALMERINI, *Pd diviso sul prossimo passo*; P. BRICCO, *«Carburante» per Fassino*; M. FERRANDO, *«Modello tedesco per la svolta vera nelle relazioni»*; in terza pagina i servizi di: P. BRICCO, *Da Mirafiori un sì al fotofinish*; A. MALAN, *Un miliardo in arrivo per il rilancio*; N. CIRAVEGNA, *«Io, capo, alla frontiera del montaggio»*; in quinta pagina N. PICCHIO, *Marcegaglia: vince la nostra strategia*. *Corriere della Sera*, *Marchionne: in Fiat svolta storica*, in prima pagina insieme con l'articolo di fondo di M. FERRERA, *Il lavoro cambia (e non in peggio)*; in seconda pagina M. IMARISIO, *Mirafiori sceglie: sì all'accordo Ma il no raggiunge il 46%*; S. RIZZO, *«Ora la partecipazione agli utili, non servono leggi» Il ministro Sacconi: il compromesso tra basso salario e bassa produttività non regge più*; in quinta pagina E. MARRO, *La soluzione Camusso, niente firma ma rientrare*; in sesta pagina S. MARCHIONNE, *«Il Coraggio di Ridare Dignità alla Fabbrica»*. *La Repubblica*, *Fiat, sì sofferto. Marchionne: svolta storica*, in prima pagina con l'articolo di fondo di E. SCALFARI, *La classe operaia deve tornare in paradiso*; in decima pagina S. PAROLA, *La Fiat Marchionne, vittoria sul filo «Svolta storica a Mirafiori grazie ai lavoratori coraggiosi»*; in undicesima pagina P. GRISEI, *La Fiom «Risultato straordinario per noi adesso riaprite la trattativa» Landini cerca con CGIL la soluzione per restare in fabbrica*; R. MANIA, *Camusso: «Sergio farebbe bene a fermarsi serve il consenso, non l'autoritarismo»*. *Il Messaggero*, *Fiat, vince il sì al piano*, in prima pagina con il commento di O. GIANNINO, *Ma ora le regole le fissa Confindustria*; in seconda pagina R. DIMITO, *Newco, il manager va avanti spedito Fiom valuta il ricorso*; G. URSICINO, *Fiat, Lancia e Alfa fatte in America, Jeep in Italia*; R. AMORUSO, *Marchionne: «È una svolta storica, ora il «no» metta da parte le ideologie»*; in terza pagina L. COSTANTINI, *Mirafiori, vincono i «sì» con il 54% Decisivo il voto degli impiegati Cgil e Fiom: ora l'azienda riapre il tavolo. Sacconi: vorrei tanti altri accordi così*; L. CIFONI, *Bonanni: bene così, ma il contratto nazionale resta «L'intesa con la Fiat è un'eccezione momentanea, le regole le fissa Confindustria»*. *Avvenire*, *Fiat, «sì della svolta»*, in prima pagina insieme con l'articolo di fondo di F. RICCARDI, *Lavorare insieme La grande sfida entra nel vivo*; in terza pagina F. DAL MAS, *Gli imprenditori del Nordest: pronti a seguire Marchionne*, in quarta pagina P. VIANA, *Torino riparte da Mirafiori «Ora via agli investimenti»*; P. SACCÒ, *Marchionne: vince il cambiamento*; N. PINI, *La Fiom: «Riaprite la trattativa»*.

li del 22 gennaio e del successivo 15 aprile 2009, ma soprattutto risultino pienamente conformi alle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003 in ordine sia alla disciplina degli orari normali di lavoro (artt. 3 e 4), sia al ricorso a prestazioni di lavoro straordinario (art. 5). In quest'ultima ipotesi, il lavoro straordinario prescinde dal consenso del lavoratore, in quanto previsto dal contratto collettivo, ovvero, in mancanza di un accordo, viene richiesto dall'imprenditore a causa di eccezionali esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili con nuove assunzioni.

Di sicura rilevanza, poi, è la clausola di responsabilità, di cui all'art. 11 dell'accordo di Pomigliano e dell'art. 1 di quello di Mirafiori, secondo cui il mancato rispetto degli impegni in essi assunti dalle Organizzazioni sindacali e/o dalle Rappresentanze sindacali dei lavoratori, libera l'Azienda stipulante dagli obblighi derivanti dai relativi accordi nonché da quelli contrattuali in materia di contributi sindacali; di permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi delle Organizzazioni sindacali; di permessi sindacali aggiuntivi oltre le ore previste dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) per i componenti della corrispondente Rappresentanza sindacale dei lavoratori.

L'assetto cooperativo di entrambi gli accordi *de quibus* ha il suo equilibrio di base nella prevista Commissione paritetica di conciliazione, configurata come sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni sindacali nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze previste nei confronti delle medesime. Una volta convocata la predetta Commissione, le parti stipulanti i rispettivi accordi hanno convenuto sul fatto che, nel corso delle procedure di conciliazione, le Organizzazioni sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e che da parte aziendale non si procederà in via unilaterale (cfr.: titolo primo: *sistema di relazioni sindacali* dell'accordo di Pomigliano e art. 3 dell'accordo di Mirafiori).

Da ultimo, sul tema dell'incorporazione delle norme collettive nel contratto individuale di lavoro, si segnalano l'art. 8 dell'accordo di Pomigliano, che tratta dell'inscindibilità delle disposizioni contrattuali, nonché l'art. 2 dell'accordo Mirafiori, in virtù del quale, in materia di clausole integrative del contratto individuale di lavoro, si afferma che «le parti convengono che le clausole del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate ed indiscindibili, 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 non, e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole».

Giunti a questo punto, è evidente come, nell'economia del presente studio, non sia possibile entrare dentro la complessa normativa che entrambi gli accordi presentano in formulazioni molto spesso identiche. Tuttavia, riteniamo di dover porre in evi-



denza, per un verso, la disciplina della costituzione e tutela delle Rappresentanze sindacali aziendali<sup>12</sup> e, per un altro verso, il sistema partecipativo per la prevenzione dei conflitti e, in particolar modo, per la prevenzione dello sciopero.

Ora, per quanto concerne la costituzione delle r.s.a., gli accordi in parola prevedono come le stesse possano essere costituite dalle sole Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie degli accordi medesimi, mentre l'adesione a questi ultimi di terze parti resta condizionata al consenso di **tutte** le parti firmatarie. Inoltre, da un lato, resta disciplinata la fruizione di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nell'ambito di un monte ore complessivo a disposizione di ciascuna Organizzazione sindacale firmataria dei corrispondenti accordi; dall'altro, ciascuna Azienda stipulante è obbligata a provvedere alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del relativo accordo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire alla stessa Azienda dal lavoratore medesimo.

I diritti sindacali sono, quindi, riconosciuti e garantiti - e perciò stesso rivendicabili - alle sole Organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi di cui trattasi.

Per il secondo punto rilevante ai fini della regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero, è da dire come costituisca un vero e proprio strumento di prevenzione la concordata Commissione paritetica di conciliazione, nel senso che la sua convocazione impedisce l'attuazione di scioperi a sorpresa, mentre consente di esercitare la libertà sindacale di proclamare lo stato di agitazione dei dipendenti interessati alla soluzione di eventuali questioni rivendicative. Se questa ricostruzione è esatta, nessuna lesione del diritto di sciopero può essere oggetto di doglianza da chicchesia, né può ritenersi ammissibile e/o fondato il ricorso al giudice del lavoro, in una materia definita dall'autonomia collettiva conformemente alla Costituzione e alle leggi, da parte di soggettività estranee agli accordi sottoscritti da altre Organizzazioni sindacali: *res inter alios acta, tertio neque nocet, neque prodest!* È giunta l'ora di attuare, tutta per intero, la seconda parte dell'art. 39 della Costituzione.

## **7. La vincolatività delle leggi fiscali e previdenziali all'assoggettamento alle imposte e ai contributi delle retribuzioni pattuite e corrisposte nei limiti e alle condizioni in esse prescritti**

I due contratti collettivi specifici di lavoro di primo livello, approvati con i richiamati *referendum*, hanno declinato un'identica disciplina, in particolare, in materia di classificazione del personale e di retribuzione e altri istituti economici. Certo, la clausola normativa, che assume il maggiore interesse per il singolo

<sup>12</sup> Cfr.: Allegato 1 dell'accordo Mirafiori - Sistema di relazioni sindacali: art. 1 dei diritti sindacali.



lavoratore, è quella che tratta della sua classificazione. I lavoratori, infatti, vengono inquadrati in una classificazione unica articolata, non più in categorie, bensì in gruppi professionali. Questi sono distinti per valori professionali a partire da quello del 5° gruppo con un ruolo organizzativo di tipo elementare o di acquisita esperienza di lavoro o di attitudine a svolgere attività di natura tecnica o amministrativa, per finire con il 1° gruppo. Appartengono a quest'ultimo i lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale e con responsabilità in unità operative o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa.

È stata prevista altresì la qualifica aziendale di *Professional*, ma anche di *Professional Expert*, e per i lavoratori, ai quali è riconosciuta una tale qualifica, viene riservato uno specifico sistema aziendale di retribuzione variabile e di valutazione delle prestazioni.

Comunque, la retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile, mentre, ai fini dei vari istituti contrattuali, la retribuzione oraria è stata definita dividendo per 173 la paga base, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese.

Oltre alla paga base, la struttura retributiva di riferimento è costituita dalle seguenti voci: *a)* superminimo individuale; *b)* aumenti periodici di anzianità; *c)* per i soli operai: incentivo di rendimento e indennità di prestazione collegata alla presenza; *d)* indennità funzioni direttive; *e)* maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo; *f)* premio di competitività; *g)* tredicesima mensilità.

Il conflitto sindacale, che, nel 2009, ha registrato la mancata partecipazione della CGIL al Patto politico tra Governo e parti sociali nonché all'accordo interconfederale con scadenza 15 aprile 2003, non è tale, oggi, a far insorgere perplessità sull'efficacia soggettiva e inderogabilità dei due contratti collettivi specifici di lavoro di primo livello, stipulati dalla FIAT nei confronti dei lavoratori occupati presso gli stabilimenti di Pomigliano d'Arco e Mirafiori. È vero che numerosi sono, tra quei prestatori, i non iscritti ad alcun sindacato e che altrettanto numerosi siano, invece, quelli iscritti alla FIOM-CGIL, ma non può più essere contestata la funzione del contratto collettivo di diritto comune. Questo, difatti, è un accordo stretto sempre tra due parti sindacalmente contrapposte, di cui quella che rappresenta i lavoratori subordinati, agisce per la tutela di un interesse collettivo professionale. In via dottrinale è da ribadire che la specificità del contratto collettivo è che esso non è diretto a costituire, regolare o estinguere un rapporto giuridico patrimoniale tra le stesse parti stipulanti, bensì è diretto, sostanzialmente, a disciplinare i contratti di lavoro in essere presso i diversi settori o comparti di attività produttiva di beni o di servizi. Si ha così che il contratto collettivo trovi la sua ragion d'essere nel fatto che è fonte di normazione privata per la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione dei singoli rapporti di lavoro subordinato. Conseguenza che esso è configurabile come contratto normativo, non disciplinato dalla legge e, pertanto, atipico, ma dalla legge, in più sedi, nominato, soprattutto

come fonte dei diritti dei lavoratori, diritti che sono rinunciabili soltanto limitatamente per ragioni d'interesse superiore e generale.

Si tratta, perciò, di un negozio giuridico bilaterale, che viene posto in essere in forza del principio di libertà dell'iniziativa economica privata e in virtù dell'esercizio di un'autonomia contrattuale, che non è mai individuale, ma sempre e in ogni caso collettiva. Si tratta, invero, di una fonte di diritto eteronoma rispetto all'autonomia individuale negoziata, per cui il contratto collettivo, oltre ad avere efficacia *erga omnes* - a ragione, per l'appunto, del fatto che esso è fonte sostanziale del diritto anche per la rilevanza comunitaria degli aspetti fiscali e della contribuzione previdenziale - ha pure efficacia normativa. È sempre l'interesse superiore che il diritto anche europeo assegna al contratto collettivo, a vietare che si possano imboccare percorsi diversi dalla sua stessa efficacia normativa per giungere a ricomprenderlo tra le fonti del diritto sostanziale. E che, poi, l'interesse collettivo professionale abbia una sicura rilevanza costituzionale per essere espressione del principio di libertà dell'organizzazione sindacale, è affermazione non revocabile in dubbio, ove solo si considerino, da un lato, il diritto europeo inviolabile dei lavoratori di associarsi nel sindacato e, dall'altro, il diritto europeo di quest'ultimo a rappresentare i propri iscritti nel dialogo sociale relativamente alla contrattazione dei contenuti obbligatori afferenti a ciascun rapporto individuale. Qui, la rappresentanza sindacale è manifestazione unitaria (unica voce e unica parte dialogante) dell'interesse collettivo professionale, che fa degli associati ai più sindacati stipulanti, una sola parte contrattuale collettiva che in concreto e sempre unitariamente negozia. Ecco, in definitiva, come va inteso quel richiamato rapporto di immedesimazione organica che, con l'adesione, stringe il singolo lavoratore associato alla propria organizzazione sindacale. D'altra parte, non sarebbe possibile giustificare la regolazione di futuri contratti individuali di lavoro da parte del contratto collettivo stipulato, ove si elaborasse una diversa ricostruzione dogmatica tra partecipazione al sindacato come esser sindacato e interesse collettivo professionale come sintesi degli interessi individuali dei lavoratori già occupati o prossimi all'occupazione.

Cosicché, l'attuale funzione del contratto collettivo è eminentemente una funzione pluridirezionale, che si correla mediatamente agli indirizzi di politica economica comunitaria per contribuire a conseguire l'obiettivo irrinunciabile di un progresso economico e sociale equilibrato e sostenibile.

Sulla base delle riflessioni che precedono, la problematica dell'efficacia soggettiva e dell'inderogabilità del contratto collettivo non può più appoggiarsi su quella concezione tradizionale, secondo la quale il contratto collettivo vincolerebbe solamente gli iscritti alle contrapposte organizzazioni stipulanti. Vero è che la giurisprudenza ha di fatto agevolato diversamente l'estensione generale dei contratti collettivi, sancendone l'applicabilità *erga omnes* in relazione ai trattamenti retributivi definiti in forza del principio costituzionale della retribuzione sufficiente, il cui valore precettivo non è stato mai da alcuno contestato.

Ne è derivata un'implicita attribuzione di efficacia generale dei contratti collettivi. Del resto, determinanti a cogliere, nel senso dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, sono le ragioni dell'estensione di questi ultimi alla generalità delle situazioni sottoposte all'applicazione di una specifica norma di diritto previdenziale. Il riferimento è alla disposizione dell'art. 1, primo comma, della legge di conversione n. 389 del 1989, la quale, collocata all'interno della nuova nozione di retribuzione imponibile di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 314 del 1997, e riferita al nuovo sistema di calcolo retributivo della pensione obbligatoria, non consente più, per alcun verso, che, da qualunque parte, si possa legittimamente affermare come il contratto collettivo vincolerebbe soltanto gli iscritti alle contrapposte organizzazioni sindacali stipulanti.

Quanto sopra non rappresenta certo un fuor d'opera, né un orpello di ridondante argomentazione dottrinale, bensì si situa nella logica dell'attuale dibattito sindacale, il quale resta sollecitato dal progetto, avanzato da Marchionne per la FIAT, di uniformare la regolamentazione normativa approvata dai più volte citati *referendum* ai rapporti individuali di lavoro in essere presso gli stabilimenti di Cassino e di Melfi.

Pertanto, proprio in forza del citato art. 1 della legge n. 389 del 1989, relativo a «*retribuzione imponibile, accreditamento della contribuzione settimanale e limite minimo di retribuzione imponibile*», da interpretare a mente del comma 25 dell'art. 2 della legge n. 549 del 1995, diventa determinante il richiamo degli elementi retributivi tassativamente esenti ai soli fini della contribuzione previdenziale.

Sono tali, tra gli altri e ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 314 del 1997, le somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto nonché le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, delle quali siano incerti la corresponsione e l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge n. 135 del 1997. Sono altresì escluse, sempre ai soli fini contributivi, le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari. E ciò assume notevole rilevanza in ordine alla decisione concordata dalla FIAT e dalle parti sindacali, che hanno stipulato i contratti collettivi per Pomigliano d'Arco e per Mirafiori, di chiedere l'adesione al "fondo Cometa" per realizzare la tutela pensionistica complementare in favore di tutti i lavoratori occupati.

A conclusione della rappresentazione dei fatti e degli atti, a rilevanza sindacale e politica, lungo il percorso tracciato con il presente studio, dobbiamo porre in tutta evidenza la svolta annunciata da Federmeccanica di contratti aziendali in alternativa a quelli nazionali con discrezionalità delle imprese di scegliere l'accordo più conveniente. E invero, secondo Federmeccanica occorre spingere verso un processo di flessibilizzazione e decentramento delle relazioni contrattuali, essen-

do urgente «prendere in considerazione l'ipotesi di integrazione dell'accordo con la previsione della possibile alternatività tra contratto specifico per determinate situazioni aziendali e contratto nazionale, fermi restando, eventualmente, alcuni contenuti minimi comuni»<sup>13</sup>.

«Fare diventare il contratto di secondo livello di primo livello. Non è un gioco di parole. Rendere possibile che, a determinate condizioni, il contratto aziendale sia sostitutivo di quello nazionale. Ecco l'evoluzione della specie "marchionismo"»<sup>14</sup>.

## RIASSUNTO

In data 19 gennaio 2011, il direttivo di Federmeccanica ha emesso un comunicato ufficiale in virtù del quale ha avanzato, nei confronti di quanti sono interessati alle relazioni industriali, una proposta destinata a incidere sui vigenti assetti sindacali. La novità è consistita nell'aver ritenuto che il contratto aziendale, per determinate situazioni, può essere alternativo a quello nazionale, fermi restando, beninteso, alcuni contenuti minimi.

L'Autore, che già in questa Rivista ha affrontato il tema di un tale cambiamento, presenta ora una rivisitazione dell'opinione pubblica, elaborata dai principali quotidiani, sulle vicende referendarie che hanno impegnato i lavoratori occupati negli stabilimenti della FIAT di Pomigliano d'Arco e di Torino. Sono stati così analizzati gli aspetti evolutivi del sistema delle relazioni industriali con riguardo sia all'iniziale tramonto della contrattazione collettiva nazionale, sia a possibili sganciamenti strutturali da Federazioni nazionali con una diversa riorganizzazione interna delle Confederazioni, appoggiata alla base territoriale regionale.

## SUMMARY

On 19 January, 2011, the executive committee of Federmeccanica issued an official statement by which it advanced, towards those interested in industrial relations, a proposal likely to have impact on existing trade union arrangements. The new development consisted of the view that the company contract, under certain circumstances, may be an alternative to that on a national level, without prejudice, of course, as to some minimal content.

The Author, who has already addressed the theme of such change in this maga-

<sup>13</sup> Si veda: *Il Sole 24 Ore* del 20 gennaio 2011, in prima pagina, *Un contratto di lavoro «a menù» Marcegaglia: è il modello tedesco e completa l'intesa del 2009. No dei sindacati*; in seconda pagina, G. POGGIOTTI, *No dei sindacati alla riforma*; in terza pagina, N. PICCHIO, *Contratti anche solo aziendali*.

<sup>14</sup> Così, P. BRICCO, *Le riforme corrono in automobile*, articolo di fondo in *Il Sole 24 Ore* del 20 gennaio 2011.

zine, now presents a reassessment of public opinion, as covered by major newspapers, on the matter of the referendum that has involved employees working in the Fiat factories in Pomigliano d'Arco and Turin. The evolutionary aspects of the system of industrial relations were thus analyzed, with regard both to the initial decline in national collective bargaining, and to the possible structural breaking away from national federations, with a different internal reorganisation of the confederations, leaning towards a regional territorial basis.