

VERSO UN SUPERAMENTO DELL'ISTITUTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO?

PAOLO EMILIO ROSSI*

SOMMARIO

1. Il permanere di divergenze nelle strategie rivendicative delle Centrali confederali. - 2. Discrasie tra politiche del lavoro ai livelli centrali ed europei e politiche operanti ai livelli territoriali e locali. - 3. L'obiettivo di una retribuzione sufficiente, al netto delle imposte, in un contesto di crisi lenta ad essere superata. - 4. La "Conferenza Nazionale sulla Contrattazione", promossa dalla CISL in Roma nel luglio 2010. - 5. La contrattazione aziendale nella logica della partecipazione dei lavoratori allo sviluppo e agli utili delle imprese.

1. Il permanere di divergenze nelle strategie rivendicative delle Centrali confederali

In data 22 gennaio 2009, CGIL ha rifiutato - com'è noto - di sottoscrivere il "Patto politico" di riforma degli assetti contrattuali, concordato tra Governo e parti sociali a sostegno dei redditi dei lavoratori e a difesa tanto dei posti di lavoro, quanto della sopravvivenza delle stesse imprese. Ora, l'anzidetta importante Confederazione continua nell'insistere per il mantenimento del regime negoziale previgente, contestando il carattere sperimentale del citato accordo quadro e non accettando la durata quadriennale del medesimo. Sicché, l'apparato nazionale delle relazioni sindacali presenta oggi divergenze nelle diverse strategie rivendicative e pattizie, determinando una sorta di inquietante contrapposizione tra gli stessi lavoratori, chiamati addirittura a rendere nota, attraverso l'indizione di *referendum*, l'individua volontà di adesione o no a progetti di sviluppo "condizionato", così com'è avvenuto per i dipendenti degli stabilimenti di "Fiat Group Automobiles" di Pomigliano d'Arco.

È in crisi, dunque, l'autonomia sindacale e, di conseguenza, viene posta in discus-

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

sione la stessa sovranità dell'azione politica nazionale, la quale, peraltro, non può sottrarsi all'adempimento degli obblighi che derivano all'Italia dal fatto di essere uno Stato membro dell'Unione europea. Assistiamo, pertanto, a un governo non unitario delle azioni di stretta sindacalità¹, diversamente rispetto a quanto avvenne, in data 23 luglio 1993, mediante la stipula di quel "Patto politico" - denominato "Accordo Ciampi" e siglato dal Governo, presieduto da quest'ultimo, d'intesa con tutte **indistintamente** le parti sociali -, che rappresentò la piattaforma di lancio in Europa e nel mondo di un'Italia dal volto affidabile ed espressivo di una nuova dignità internazionale. Risultò di una determinante valenza politica, d'altro canto, la volontà di tutte le parti sociali a mettere ordine nelle relazioni sindacali al duplice scopo di perseguire obiettivi di bene comune a vantaggio di tutto il popolo italiano, per un verso, e di rinnovata organizzazione dei rapporti collettivi attraverso concertati criteri di efficiente armonia tra gli assetti contrattuali nonché riguardo alle rappresentanze sindacali aziendali, per un altro verso.

Senonché, cosa sta accadendo nel nostro Paese nel diverso momento nel quale il Parlamento è chiamato a convertire in legge, con un maxi-emendamento, il decreto-legge n. 78 del 2010, concernente la manovra correttiva della finanziaria in vigore? Si sta, invero, delineando uno scollamento politico-ideologico sul piano della difesa degli interessi nazionali, i quali vengono affievoliti da lotte intestine, incomprensibili rispetto alla grave questione del debito pubblico, ammontante a 1.827,00 miliardi di euro. Vengono messe in gioco e a rischio, in tal modo, le prospettive di un vivere civile di tutta una generazione di italiani, che vantano pur sempre il diritto costituzionale di veder garantite opportunità di lavoro da parte di quanti sono attualmente pagati, con denaro pubblico, per essere responsabili della guida dei partiti politici e delle organizzazioni associative degli imprenditori e dei lavoratori, in quanto nominati nelle istituzioni nazionali ed europee per l'esercizio di funzioni di alto impegno sociale. Se, poi, al soffocante peso del debito pubblico si aggiungono, da un lato, gli ultimi dati forniti dal Bollettino economico della Banca d'Italia sul tasso di disoccupazione, atteso in crescita nei trimestri successivi a quello del 30 giugno 2010, «portandosi in prossimità del 9%», e, dall'altro, il rapporto ISTAT sulla povertà per 2,6 milioni di nuclei familiari in difficoltà, non si farà certo stolido retorica nel rammentare principi e direttive della nostra Costituzione.

1 Nel corso del mese di luglio 2010, forti polemiche sono insorte tra FIAT e FIOM-CGIL a seguito di avvenuti licenziamenti, disposti a carico di un operaio e di due delegati sindacali, i quali avrebbero ostacolato, durante un corteo interno, il percorso di un carrello robotizzato negli stabilimenti di Melfi, nonché di un impiegato della sede di Mirafiori, il quale avrebbe usato la e-mail aziendale per diffondere un volantino alla vigilia del *referendum* in Pomigliano d'Arco. Difformità nelle azioni di protesta sindacale si è registrata, poi, negli scioperi attuati il 15 luglio 2010 dalla FIM-CISL, UILM-UIL e FISMIC e il giorno successivo, invece, dalla FIOM-CGIL, contro la FIAT per il mancato pagamento del saldo di luglio 2010 del premio di risultato. Cfr.: G. POGLIOTTI, *Governo in campo per FIAT*, in *Il Sole 24 Ore*, 16 luglio 2010, p.21; IDEM, *I sindacati si dividono sugli scioperi alla FIAT*, *Ibidem*, 17 luglio 2010, p. 15.

Allora, per quanto riguarda i “rapporti politici”, si pongono contro lo Stato italiano e contro la sua democrazia parlamentare tutti i cittadini che non adempiono al «dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservarne la Costituzione e le leggi» (art. 54, primo comma, Cost.). Essi hanno sì il diritto di associarsi liberamente in partiti, ma hanno l’obbligo costituzionale di «concorrere con metodo democratico a determinare la politica nazionale» (art. 49 Cost.). Viceversa, la libertà sindacale è incondizionatamente proclamata e garantita (art. 39, primo comma, Cost.), ancorché sembra sia giunto il momento di riflettere - sulla base delle patologie finanziarie e sociali sopra denunciate - sull’obbligo della registrazione di quei sindacati che intendessero acquisire la personalità giuridica anche al precipuo scopo di «stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce» (art. 39, quarto comma, Cost.). Di contro, l’alternatività di fedeltà alla Repubblica riguardo al predetto obbligo di registrazione sta nell’iniziativa parlamentare di approvare una legge costituzionale di abrogazione dei commi secondo, terzo e quarto dell’art. 39 della Costituzione.

L’attuale situazione politica, economica e sociale del nostro Paese impone trasparenza degli assetti pubblici, serietà e moralità dei comportamenti per il buon funzionamento delle istituzioni centrali e periferiche nonché sano patriottismo per la stessa dignità sociale di ogni cittadino e di ogni residente nel territorio nazionale. Il «tanto peggio, tanto meglio» finisce altrimenti per sostenere espressioni di incivile anarchia di una collettività pur organizzata in Stato!

2. Discrasie tra politiche del lavoro ai livelli centrali ed europei e politiche operanti ai livelli territoriali e locali

Il raccordo tra i vari sistemi nazionali ed europei per l’incontro tra domanda e offerta di lavoro appare, al momento, imbrigliato nelle iniziative a causa di un burocratismo che, per un certo verso, blocca progetti innovativi capaci di fronteggiare, in forza di un capovolgimento sistemico, il fenomeno sempre più accentuato della disoccupazione giovanile. Qui si pongono la necessità di un’azione unitaria del Sindacato e l’urgenza di una responsabile partecipazione del medesimo ad una attività centralizzata che affianchi il Governo nella ricerca delle possibili attive soluzioni.

Occorre attenuare, infatti, quella frizione sociale, che disorienta, a livello territoriale, le aspettative dei giovani e delle giovani disoccupati, atteso che è in atto, se non uno scontro, una preoccupante competizione tra generazioni. E ciò può facilmente essere compreso, ove si analizzi l’insolito quadro politico, riferito all’opinione pubblica nazionale, di una caduta di consenso tanto nei confronti della maggioranza parlamentare, quanto nei riguardi dell’opposizione.

Ora, la messa a punto del sistema giuridico del pensionamento pubblico, reso

più coerente con la realtà socio-economica del Paese, impone, da subito, proprio al Sindacato l'avvertita valutazione, di carattere eminentemente etico, di evitare che gli anziani, ancorché fortemente sindacalizzati, sottraggano - beninteso in modo irragionevole e perciò stesso ingiustificato - risorse finanziarie a danno dei giovani. Resta così tuttora valida la portata politica della direttiva concertata tra Governo e parti sociali nel ricordato Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, secondo cui «la politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese». *Quae cum ita sint*, l'unità dell'azione del Sindacato diviene un imperativo categorico e non può costituire una variabile indipendente dell'economia nazionale, tanto più ove ci si renda conto, nel profondo della coscienza, dei drammatici dati contenuti nel Rapporto della Svimez, presentato in data 20 luglio 2010, secondo cui, nel 2009, «l'economia meridionale ha fatto un balzo all'indietro di 10 anni» e con la sua industria addirittura «a rischio estinzione». Qual è, allora, l'impegno costituzionale di concreta solidarietà che lo stesso Sindacato è in grado di poter realizzare, con immediatezza, in favore dei giovani disoccupati e non, indicando loro la strada da percorrere per vedersi garantito, nel futuro, un pensionamento obbligatorio e complementare, adeguato, nel suo insieme, alle proprie esigenze di vita nei casi di inabilità, invalidità e vecchiaia? A nostro avviso, lo strumento da utilizzare è il contratto collettivo aziendale per rendere convincenti i lavoratori occupati e i giovani in attesa di occupazione del fatto che il miglior impiego delle quote di trattamento di fine rapporto è quello riferito alla previdenza complementare. Conferma di un tale assunto può ben essere tratta dalle considerazioni del Presidente della COMMISSIONE DI VIGILANZA SUI FONDI PENSIONE, svolta nella *Relazione per l'anno 2009* presentata in data 15 giugno 2010. Tra queste considerazioni merita di riportarne una e precisamente quella che così recita: «L'attuale congiuntura costituisce un'ulteriore occasione per riflettere sull'esigenza di un impegno di alfabetizzazione previdenziale, da sempre molto fragile, e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica. Va formulato un articolato programma - basato anche sulle raccomandazioni dell'OCSE sul tema - che, muovendo dall'informazione di base, promuova una piena conoscenza: un'adeguata cultura, unita alla trasparenza dei fondi, costituisce fattore indispensabile per scelte consapevoli e per la crescita della previdenza complementare». Senonché, a questa riflessione fa seguito l'enunciato di un vero e proprio obbligo politico cadente in capo alle parti sociali, alle quali «tocca il compito di valutare l'opportunità di contemperare, per ragioni di interesse generale, gli spazi di scelta del singolo con quelli a esse riconducibili. L'attuale criterio di adesione alla previdenza complementare nonché la rilevanza delle scelte individuali mettono in luce profili di flessibilità forse eccessivi se rapportati alla finalità del conseguì-

mento di un'adeguata integrazione della pensione pubblica. Rimanendo in pieno sull'impostazione attuale, difficilmente si potrà realizzare un sostanziale balzo in avanti delle adesioni».

Il Sindacato non può far finta di non sapere che la certezza di un pensionamento pubblico adeguato, contrattualmente negoziato azienda per azienda verso i Fondi di pensione, costituirebbe un trampolino di lancio per un futuro meno buio delle nuove generazioni. «Assicurare alle generazioni che si succedono nel tempo una pensione dignitosa è un importante fattore di coesione sociale!» E il ruolo del Sindacato, non diviso al suo interno, resta fondamentale per il raggiungimento di un tale risultato di effettivo benessere collettivo, attesa peraltro la definitiva impraticabilità del ricorso alla fiscalità generale.

Ben è stato detto che gli andamenti dei Fondi pensione non possono essere oggetto di valutazione di breve periodo, posto che, con il ritmo della crescita economica, anche le residue perdite, subite nel corso della crisi finanziaria, vengono mano a mano recuperate. D'altro canto, nel medio-lungo periodo è prevedibile e auspicabile che saranno conseguiti risultati positivi apprezzabili insieme con il consolidamento di quel rapporto di fiducia - tramite il Sindacato - con i lavoratori, che è alla base dello sviluppo della previdenza complementare. Ecco che proprio la contrattazione collettiva aziendale potrà favorire il ridimensionamento dei valori negativi registrati dai Fondi pensione a seguito della pesante crisi dei mercati finanziari nonché il conseguimento dell'obiettivo di una previdenza complementare largamente diffusa².

3. L'obiettivo di una retribuzione sufficiente, al netto delle imposte, in un contesto di crisi lenta ad essere superata

A questo punto, occorre rendere avvertiti, ai fini di cogliere la centralità della contrattazione collettiva aziendale a sostegno dei redditi da lavoro dipendente, come il legislatore non abbia mancato di intervenire, coerentemente all'intervenuta riforma del 1995 del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, per sollecitare

² Con la conversione in legge del decreto legge n. 78 del 2010, è stato disposto che, a partire dal 1° gennaio 2015, i requisiti per la pensione pubblica verranno aggiornati ogni tre anni per tener conto dell'aumento della speranza di vita. Ebbene, l'Italia è uno dei Paesi più longevi del mondo: secondo i dati della Commissione europea, per una persona di 58 anni la vita residua media è di 24 anni, se uomo, di quasi 30 anni, se donna. Nel 2050, l'aspettativa di vita media è stimata dall'ISTAT in 84,5 anni per gli uomini e 89,5 anni per le donne. Ora, in virtù degli ultimi interventi legislativi in materia previdenziale (cfr.: art. 12 della citata legge di conversione), la revisione dei coefficienti di trasformazione in rendita del montante dei contributi, l'anzidetto periodico adeguamento alla speranza di vita dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico, l'incremento dell'età di pensionamento per le lavoratrici nel pubblico impiego, il nuovo sistema a scorrimento che rimodula le c.d. "finestre" di uscita dal lavoro determinano uno stretto collegamento tra età anagrafica, prestazione pensionistica e contributiva, con il precipuo scopo di assicurare la sostenibilità, nel tempo, del sistema pensionistico pubblico.

la maggiore adesione possibile alla previdenza complementare con un implicito concorso di responsabilità sociale degli stessi datori di lavoro. E infatti, l'art. 6 del D.Lgs. n. 314 del 1997 ha disciplinato, con una elencazione tassativa, gli elementi esclusi dalla base imponibile per la determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi. Così, una volta ribadita l'esclusione dalla base imponibile delle somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto, sono restati altresì esclusi espressamente «i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari» ovvero «a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione» (cfr.: art. 12, quarto comma, lett. *f*), della legge n. 153 del 1969, così come sostituito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 314 del 1997).

Sempre, poi, con riferimento alle disposizioni testé citate e allo scopo di rendere la busta paga dei lavoratori meno aggravata dalle imposte e, quindi, resa più pesante riguardo alla somma retributiva corrisposta, è stato confermato che, nei limiti e alle condizioni stabiliti da speciali norme di legge (cfr.: legge 23 maggio 1997, n. 135), le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione e/o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività, assunti come indicazione dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, sono esclusi dalla base imponibile (cfr.: art. 12, quarto comma, lett. *e*), della legge n. 153 del 1969).

Ora, con l'obiettivo politico di favorire lo sviluppo di relazioni sindacali, basate su regole condivise, riguardo alla negoziazione e alla partecipazione dei lavoratori ai progetti di miglioramento delle attività delle imprese da realizzarsi propriamente attraverso la contrattazione collettiva aziendale, assume un determinante rilievo di natura sindacale la proroga fino al 31 dicembre 2011 della defiscalizzazione e della decontribuzione del salario negoziato a livello aziendale con il nuovo limite di reddito, percepito nell'ammontare di riferimento, pari a 40.000,00 euro.

L'urgenza di una seria discussione tra le parti sociali su ciò che deve essere utilmente perseguito a fronte delle gravi conseguenze sociali che la strisciante crisi economica determina a carico dei giovani, non può che investire, da un lato, lo sviluppo aziendale della produttività e, dall'altro, una più equa correlazione delle retribuzioni erogate con i profitti conseguiti dalle imprese³.

3 In data 22 luglio 2010, il rapporto pubblicato dal FONDO MONETARIO INTERNAZIONALE sulla zona euro ha confermato le stime sul PIL di Eurolandia per i prossimi anni e ha ribadito come l'elevato indebolimento dei paesi europei rappresenti una minaccia per la crescita economica, la quale dovrebbe attestarsi, nel 2012, sull'1,8 per cento. Senonché, il voluto miglioramento della competitività in Italia dovrebbe comportare la reale riduzione del carico fiscale sul lavoro e soprattutto il decentramento del negoziato salariale, tenendo conto, in una certa qual misura, delle differenze regionali.

4. La “Conferenza Nazionale sulla Contrattazione”, promossa dalla CISL in Roma nel luglio 2010

Mentre la FIAT sorprende, negli ultimi giorni del mese di luglio 2010, il mercato delle automobili con un risultato trimestrale superiore alle previsioni, ma anche con una dichiarazione del suo amministratore delegato, Sergio Marchionne, secondo cui il nuovo monovolume verrà prodotto in Serbia e non più, come era stato previsto, a Mirafiori, ha finito per assumere una assai notevole rilevanza politico-sindacale la *Conferenza Nazionale sulla Contrattazione*, svoltasi nei giorni 15 e 16 luglio 2010 in Roma. In questo consesso sono state tracciate le *linee guida* sulla concertazione locale e sulla contrattazione decentrata, linee che oggi possono essere lette come anticipate risposte alle affermazioni fatte dal consigliere Marchionne sull'eccessiva incertezza in Italia in ordine all'accordo per aumentare la produttività negli stabilimenti di Pomigliano d'Arco. Quest'ultimo ha detto agli analisti finanziari che non sarebbe saggio confermare nuovi investimenti in Italia e che FIAT non può assumere rischi non necessari in merito ai suoi progetti e deve essere in grado di produrre macchine senza incorrere in interruzioni dell'attività. Secondo Marchionne occorrerà «convincere i sindacati sull'assoluta necessità di modernizzare i rapporti industriali in Italia»⁴.

A ben vedere, la citata iniziativa della CISL va certamente in una tale direzione. Si è sostenuto, infatti, che le riforme del fisco centrale e delle politiche sociali non possano prescindere da un'efficace azione locale, che parta dal territorio e che si sviluppi tramite i processi di concertazione locale con le Regioni e i Comuni e i processi di contrattazione aziendale o territoriale, nell'ottica del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, trovando nel territorio le risposte più adeguate ai bisogni dei lavoratori, dei pensionati e delle loro famiglie in termini di sviluppo, di occupazione, di servizi, di controllo dei prezzi e delle tariffe e di una più equa distribuzione del carico fiscale complessivo. D'altra parte, nella situazione particolarmente difficile in cui si trova il nostro Paese, è indifferibile un'azione delle parti sociali diretta a favorire lo sviluppo di relazioni sindacali basate su regole condivise sulla negoziazione e sulla partecipazione dei lavoratori agli obiettivi di miglioramento delle attività delle imprese, dei servizi e della pubblica amministrazione. E una tale azione deve essere attuata anche

4 Sull'argomento, si veda: A. MALAN, «Troppe incertezze» FIAT sposta in Serbia il monovolume Zero, in *Il Sole 24 ore*, 22 luglio 2010, p. 2. In questo articolo, il giornalista riporta dichiarazioni del sindaco di Torino, Sergio Chiamparino, con le quali questi avverte che «se la FIAT farà davvero quello che ha prospettato oggi, verrebbe meno uno dei punti chiave della produzione a Mirafiori» e che non vorrebbe che fosse Mirafiori a pagare i costi della vicenda Pomigliano. IDEM, *Affondo di Marchionne sulla newco*, *ibidem*, 28 luglio 2010, p. 3. Qui, si rende noto che la FIAT ha costituito la Società per azioni denominata “Fabbrica Italia Pomigliano” e iscritta il 19 luglio 2010 al Registro imprese della Camera di commercio di Torino. Si tratta, per l'appunto, della *newco* che dovrà assorbire i dipendenti destinati a produrre dal 2011 la “Panda” con un nuovo contratto di lavoro.

e soprattutto mediante la stipulazione di contratti collettivi aziendali, puntando verso obiettivi di una maggiore armonizzazione con gli incrementi di qualità, redditività e produttività, realizzati proprio in sede aziendale nonché negli specifici contesti territoriali.

La CISL, d'altronde, dichiara di puntare, sul piano dell'azione contrattuale, a «un ricorso esteso alla contrattazione decentrata». Ciò avrebbe il significato di essere determinati a «far partire un progetto di lavoro, in grado di “riposizionare” l'organizzazione, estendere e legittimare la rappresentanza sindacale nelle aziende e nel territorio, attivare creatività, cultura, competenze, motivazioni, capacità negoziali, forti e credibili relazioni». Ebbene, se tutto questo era atteso e auspicato dalla FIAT, prima del ricordato *referendum* di Pomigliano d'Arco, la spaccatura di non poco momento dei lavoratori interessati, dopo la loro partecipazione all'esercizio di quel diritto sindacale, ha purtroppo alzato impietosamente il velo sullo scontro ideologico in atto nel dar senso moderno a rapporti industriali, i quali - si pensi pure come si vuole - non possono prescindere dalla cruda realtà di una globalizzazione competitiva nei e dei mercati dell'automobile.

Nella citata Conferenza, la CISL ha giustamente affermato come la contrattazione decentrata costituisca un *processo sociale*, «guidato dagli attori delle relazioni industriali, e come tale va stimolato, dotato di contenuti forti e strumenti operativi. Dobbiamo liberarla - ha poi aggiunto - da schemi precostituiti ed ideologie, se vogliamo trasformarla in innovazione sociale ed economica. Un nuovo sistema contrattuale si potrà delineare solo in base agli esiti di questo processo»⁵.

Rafforza l'idea di centralità della contrattazione collettiva aziendale, poi, l'enunciata volontà di negoziare al meglio la partecipazione agli utili e ai risultati dell'impresa, ritenendo questo obiettivo «anche un modo per valorizzare e promuovere la persona nell'impresa, nella coesione sociale, nella responsabilità e nella condivisione di un'economia sociale e civile». Si è convinti, del resto, che, nel confronto in azienda, il Sindacato è in condizione di fornire un contributo importante di conoscenza e di orientamento dell'opinione dei lavoratori. «Se lo spirito c'è, occorre uno sforzo aggiuntivo di predisposizione di un set minimo di strumenti tecnici di supporto, per preparare un terreno trasparente e fertile alla scelta dei meccanismi premianti più utili per raggiungere un obiettivo condiviso fra le parti». Ma occorrerà sempre restare nella logica della contrattazione aziendale, anche allorquando il dialogo sindacale dovesse giungere a «prevedere, mediante appositi piani finanziari, l'accesso dei lavoratori dipendenti al capitale delle aziende: in via diretta, tramite il conferimento a titolo gratuito o oneroso di azioni o quote di capitale sociale; in via indiretta, attraverso la destinazione

5 Per la CISL, «se questo è il compito di insieme, di cornice, che ci aspetta, siamo, quindi, chiamati ad un lavoro capillare sul territorio per rilanciare i processi di concertazione locale e di contrattazione aziendale e territoriale. È a livello locale, infatti, che vengono individuate le soluzioni più appropriate per le aziende e per garantire il benessere dell'insieme dei lavoratori, dei pensionati e delle loro famiglie, rispetto alle specificità economiche, sociali, demografiche e del lavoro».

collettiva di quote volontarie della retribuzione accessoria all'acquisto di azioni o di quote del capitale sociale gestite collettivamente tramite la costituzione di fondazioni o di associazioni»⁶.

Per quanto riguarda, infine, le condizioni per un efficace dispiegamento della contrattazione decentrata, la CISL ha voluto precisare come l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e l'insieme degli accordi attuativi del nuovo modello contrattuale costituiscano la piattaforma di lavoro per il lancio di azioni contrattuali concrete. Ha così segnalato che, nei testi, si prefigura un lavoro preventivo delle parti, per acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, con l'esame delle condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

A nostro avviso, la strada delle relazioni sindacali così tracciata non solo è razionalmente giusta, ma soprattutto rappresenta il contenuto esistenziale dell'essere Sindacato oggi e di meritare l'insuperabile riconoscimento costituzionale di una sua propria libertà politica, democraticamente goduta e garantita. L'occasione, pertanto, è propizia per un augurio di buon lavoro al Sindacato confederale, capace senz'altro di trascinare fuori dal pantano ideologico quanti irridono al perseguimento del bene comune e allo sviluppo anche spirituale dell'intera nazione italiana.

5. La contrattazione aziendale nella logica della partecipazione dei lavoratori allo sviluppo e agli utili delle imprese

Preso atto della fine di una vera e propria guerra finanziaria mondiale, i cui effetti economici negativi si acquiscono, però, nello specifico campo della disoccupazione giovanile, la denunciata spaccatura tra le Centrali confederali mette in discussione l'efficacia del "Patto politico" del 2009 sulla riforma strutturale della contrattazione collettiva. La domanda che il giurista si pone riguardo a una tale problematica, investe anzitutto l'istituto sindacale del contratto collettivo nazionale di lavoro circa il permanere di una sua ragion d'essere. Vero è che esso è del tutto privo di una garanzia costituzionale, in quanto posto in essere da sindacati privi di personalità giuridica, ancorché rientrino a pieno in quella libertà dell'autonomia contrattuale che lo legittima a condizione che sia diretto

⁶ Nella parte relativa ai "contenuti della contrattazione", la linea guida, enunciata dalla CISL con riguardo al sistema di relazioni di tipo partecipativo, è stata quella dell'impegno di cercare di avvicinare la sede della contrattazione alla sede della decisione. «Per i gruppi di livello nazionale, che hanno più presenze produttive, operative, commerciali e di servizio sul territorio nazionale, occorre definire un sistema di relazioni di gruppo in cui affrontare la parte generale di quadro strategico, dei costi e delle regole comuni, prevedendo dei rinvii a livello di singola unità in merito alla specificità di ordine organizzativo e tecnologico».

«a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico» (art. 1322, secondo comma, c.c.).

Riteniamo che l'anzidetto contratto nazionale costituisca oggi un vero e proprio relitto fossile dei rapporti industriali, atteso che, proprio in virtù della citata riforma degli assetti della contrattazione collettiva è venuta meno la clausola prevista a difesa della retribuzione al variare del costo della vita secondo le superate logiche della lotta contro l'inflazione. E infatti, le parti sociali, con la sola esclusione della CGIL, hanno definito, in forza del sopra citato "Patto politico", nuovi strumenti di tutela delle retribuzioni mediante un nuovo indicatore previsionale triennale per l'adeguamento delle stesse retribuzioni al costo della vita. Si tratta dell'*Indice Previsionale Armonizzato Europeo* (IPCA), che resta fissato al netto dell'inflazione da energia importata e che appare non solo più aderente alla realtà dell'economia produttiva globalizzata, ma senza dubbio migliorativo rispetto al vecchio tasso di inflazione programmato, unilateralmente deciso dal Governo. E nelle linee guida sulla contrattazione decentrata, elaborata dalla CISL in occasione della predetta Conferenza nazionale, si afferma che l'intesa raggiunta su quell'argomento dalle parti sociali firmatarie è volta, in primo luogo, a favorire lo sviluppo delle relazioni sindacali basate, per l'appunto, su regole condivise in ordine alle negoziazioni e alle partecipazioni dei lavoratori agli obiettivi migliorativi della produttività e della competitività delle imprese.

Una contrattazione sindacale, dimagrita attraverso il superamento parziale o totale del contratto nazionale, rappresenta il concreto sforzo che le parti sociali hanno il dovere di compiere anche in vista di un'effettiva riduzione dei costi sociali, correlati all'intera attività riferita alle relazioni negoziate. Vanno ridotte le spese in ogni campo economico e vanno prese coraggiose iniziative, abbandonando fruste e fuorvianti storiche posizioni di conflittualità permanente.

In conclusione, gli episodi, che nell'estate 2010 hanno mobilitato l'opinione pubblica riguardo allo scontro tra FIAT e FIOM-CGIL, stanno a sancire la fine di un certo modo strategico di fare - giusta o no che sia - lotta sindacale e, al tempo stesso, sollecitano doverosi aggiornamenti proprio attraverso un profondo potenziamento della contrattazione aziendale insieme con una intelligente disciplina condivisa della partecipazione dei lavoratori allo sviluppo e agli utili delle imprese.

RIASSUNTO

L'Autore, sollecitato dalla "Conferenza Nazionale sulla Contrattazione", promossa dalla CISL in data 15 e 16 luglio 2010, ha affrontato il dibattito interno al superamento dell'istituto del contratto collettivo nazionale di lavoro e si è soffermato sugli aspetti critici dello scontro tra FIAT e FIOM-CGIL nonché sulla prospettiva dei futuri investimenti della FIAT nel settore automobilistico.

In particolare, ha sostenuto la necessità che le spese sociali vengano ridotte in ogni settore economico, beninteso con giustificata razionalità, e che non sia più procrastinabile l'assunzione di coraggiose iniziative, volte ad abbandonare, di conseguenza, storiche e oramai dannose posizioni di conflittualità permanente. L'auspicio formulato è che si giunga al potenziamento della contrattazione aziendale, nella quale dovrà restare saggiamente disciplinata la partecipazione dei lavoratori allo sviluppo e agli utili delle imprese.

SUMMARY

The Author, following the “National Collective Bargaining Conference,” organised by CISL on July 15-16 2010, addressed the internal debate concerning the Institute’s overriding of the national collective labour agreement and focused on the critical aspects of disagreement between FIAT and FIOM-CGIL and the prospects of future investments by Fiat in the automotive sector. In particular, he advocated the need for cuts in social expenditure in every economic sector, naturally with opportune levels of rationality, based on the concept that it is no longer possible to put off taking some bold decisions and initiatives are needed which aim to abandon historical and now hazardous positions of permanent conflict. The hope expressed is that the level of company bargaining will increase, whilst wisely governing the participation of employees in the development and profits of the company.