

Le relazioni industriali dopo Mirafiori e Pomigliano: opinioni a confronto

I referendum di Pomigliano e Mirafiori e l'accelerazione verso il cambiamento impressa dalla vicenda Fiat ai rapporti tra mondo imprenditoriale e sindacale hanno segnato una svolta significativa nelle relazioni industriali del nostro Paese. L'interrogativo è verso quale direzione stanno andando le relazioni industriali? Per rispondere a tale domanda pubblichiamo alcuni contributi utili ad avviare una prima riflessione sul tema.

*Raffaele De Luca Tamajo **

La complessa vicenda contrattuale che ha visto protagonista la Fiat si presta a considerazioni da angolature diverse. Qui sarà privilegiato l'impatto che essa ha avuto nei confronti del sistema giuridico delle relazioni industriali.

Invero, nel tentativo di recuperare capacità competitiva sullo scenario globale, la società si è posta l'obiettivo di una rivisitazione di prassi e riti cristallizzati in tale sistema, innescando un inevitabile processo imitativo e un forte impulso ad affrontare alcuni nodi irrisolti del nostro diritto sindacale, così da far temere ad alcuni un contagio distruttivo e da far auspicare ad altri un benefico piano inclinato.

La storia che parte da Pomigliano, al di là di ogni valutazione di merito, ha infatti il merito di fungere da detonatore di una crisi latente del nostro diritto sindacale e del suo modello extralegislativo (talora del tutto anomico), in evidente difficoltà in presenza di una alterazione dei suoi presupposti fondanti, cioè a dire al cospetto di una contrattazione non più soltanto acquisitiva e della perdita coesione nel campo sindacale.

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi Federico II di Napoli.*

Almeno quattro sono i focolai di crisi evidenziati, forse traumaticamente, dalla vicenda in questione ed altrettante le soluzioni riformatrici auspicabili in tema di: efficacia dei contratti aziendali; titolarità della rappresentanza in azienda e dei connessi diritti sindacali; rapporti tra contratti nazionali e contratti aziendali; effettività delle clausole di tregua.

La comparsa di accordi aziendali "in deroga" firmati solo da alcune OO.SS. e non da altre pone come ineludibile la necessità di introdurre meccanismi atti a garantire l'efficacia di tali contratti nei confronti di tutta la comunità aziendale; in assenza dei quali non soltanto si rischiano inaccettabili diversità di trattamenti, ma anche una fuga delle aziende dalle organizzazioni di categoria allo scopo di evitare che gli iscritti alle OO.SS. che rifiutano la contrattazione in deroga possano fruire dei diversi e talora più favorevoli trattamenti del ccnl.

Si profila pertanto la necessità di un intervento legislativo, se possibile anticipato da un accordo interconfederale (che da solo non è sufficiente), che statuisca l'efficacia per tutti i lavoratori impiegati nella azienda degli accordi stipulati o approvati dal 51% dei membri della RSU o da RSA aderenti ad OO.SS. cui siano iscritti il 51% dei dipendenti sindacalizzati dell'azienda, se la rappresentanza è costituita da RSA. In casi di particolare importanza potrebbe essere richiesta una maggioranza qualificata. In omaggio al principio di libertà negoziale accordi privi di tali requisiti potrebbero essere egualmente stipulati, ma il loro raggio di efficacia rimarrebbe circoscritto ai soli iscritti ai sindacati firmatari.

Anche il tema della presenza sindacale in azienda e della fruizione della legislazione statutaria di sostegno viene rilanciato dalla vicenda in esame con particolare drammatizzazione. In effetti la questione della identificazione dei destinatari del radicamento in azienda con i soggetti sindacali che hanno portato a compimento la dialettica contrattuale è di quelli che suscitano giustificate dispute e che nel medio termine potrà essere oggetto di riconsiderazione. Al momento, tuttavia, la materia sembra troppo incandescente per ipotizzare convergenze tra le parti sociali, che sul tema dovrebbero essere sovrane, tenuto altresì conto che si tratta di intervenire sui risultati di un referendum popolare.

Del resto, è ben ipotizzabile un intervento legislativo improntato a principi maggioritari e non unanimistici dei processi di negoziazione aziendale, senza toccare, almeno per ora, l'attuale disciplina legale e contrattuale della rappresentanza sindacale aziendale.

I rapporti tra contratti nazionali e contratti aziendali registrano una pluralità di modelli: quello più rigido si ispira al principio di preminenza e inderogabilità del livello nazionale; quello più flessibile vede i due livelli espressione di autonomia privata equiordinata; l'accordo intercon-

federale del 2009 aveva disegnato un sistema di deroghe da parte del contratto aziendale debitamente autorizzate (e poi ratificate) dal contratto nazionale sia quanto a ragioni giustificative che ad istituti coinvolti; la recentissima sortita di Federmeccanica, peraltro accolta non entusiasticamente dalle OO.SS., apre alla possibilità di stipulare accordi in azienda idonei a sostituire integralmente (o quasi) i contratti nazionali, privandoli di efficacia relativamente alle aziende che tale effetto hanno concordato con la controparte in vista di specifiche esigenze organizzative.

La Fiat, che in un primo momento si era posta nella scia dell'accordo interconfederale del 2009, ponendo le deroghe dell'accordo di Pomigliano all'interno del meccanismo autorizzatorio del ccnl dei metalmeccanici, in una seconda fase, ancorché provvisoria, si è orientata verso la soluzione del totale disinnescamento del ccnl dei metalmeccanici, tramite la non iscrizione a Federmeccanica delle nascenti realtà societarie (le *newco*) e la stipulazione di un contratto definito di primo livello «idoneo a sostituire, per le società che intendono aderirvi, il ccnl dei metalmeccanici»; contratto che detta una disciplina esaustiva dei rapporti di lavoro.

Quali che siano gli esiti definitivi della partita contrattuale (un ccnl per le aziende costruttrici di auto?), resta acquisita una forte spinta alla decentralizzazione quale strumento per una disciplina dell'organizzazione del lavoro più sensibile alle peculiarità ed alle esigenze aziendali. In effetti il carattere "invasivo" e particolareggiato del ccnl rende difficile agli accordi aziendali di curvare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle specificità organizzative e funzionali delle singole imprese e di agevolare una trama di "scambi" negoziali a livello locale.

Peraltro la proposta di una sostanziale marginalizzazione del ccnl si scontra con l'esigenza di tutelare i dipendenti delle imprese minori talora prive di un livello aziendale di contrattazione, sicché si profila la necessità di ipotizzare una pluralità di modelli di articolazione contrattuale, flessibilmente scelti in relazione alle caratteristiche delle singole aziende, cioè di consentire opzioni variegate con un tasso diverso di rilevanza e vincolatività del contratto nazionale.

La vicenda Fiat ha infine portato alla ribalta la questione della effettività degli impegni contrattualmente assunti e della vincolatività delle clausole di tregua. Le incertezze circa la possibilità per il sindacato di negoziare efficacemente la rinuncia temporanea all'utilizzo della leva conflittuale e circa gli effetti di tale negoziazione nei confronti dell'esercizio del diritto di sciopero da parte dei singoli lavoratori reclamano un intervento regolatorio volto a garantire l'affidamento delle

imprese ma anche la possibilità per il sindacato di spendere utilmente una preziosa risorsa negoziale.

In quest'ottica si potrebbe ipotizzare un intervento legislativo di sostegno ad una regolamentazione collettiva interconfederale che disciplinasse con impronta maggioritaria l'adozione delle clausole di tregua a livello aziendale, la loro temporaneità e il loro campo di applicazione oggettivo; a tali clausole potrebbe il legislatore riconnettere una efficacia vincolante anche per i singoli lavoratori. Il diritto dei singoli di esercitare il diritto di sciopero anche a prescindere da una proclamazione sindacale verrebbe così salvaguardato, salvo in presenza di clausole negoziali di tregua rispondenti ai requisiti previsti in via generale dalla autonomia collettiva.

*Maurizio Del Conte **

Il referendum di Mirafiori ha rappresentato un passaggio cruciale nel difficile e incerto processo di ristrutturazione degli stabilimenti produttivi Fiat. Dopo un lungo periodo di gestione della più importante impresa manifatturiera italiana che guardava con sufficienza agli aspetti industriali della produzione, l'avvento di Sergio Marchionne alla guida del gruppo torinese ha fatto segnare una vera e propria inversione di marcia. Il metalmeccanico italo-canadese – come lo stesso amministratore delegato Fiat si è autodefinito – con la laurea in filosofia ma con un approccio pragmatico che concede poco ai bizantinismi del *politically correct*, ha rimesso il prodotto e la produzione al centro dell'impresa. Sorprendentemente – ma non troppo – questo approccio elementare al problema di risollevare le sorti di un'impresa che era ormai data per decotta ha provocato un vero e proprio terremoto nelle relazioni industriali non solo interne all'azienda, ma a livello nazionale. È successo, infatti, che all'interno del sindacato si siano drammaticamente acuite le divisioni già presenti, con una conseguente *escalation* di forme conflittuali alle quali non eravamo più abituati da tempo. E tuttavia, nella divisione di opinioni, su di un punto il ciclone Fiat ha unito la generalità dei commentatori: dopo Mirafiori, nulla potrà più restare come prima. E, così, già ci si chiede quante altre imprese saranno tentate di seguire la strategia di Marchionne, ipotizzando che Mirafiori non

* *Professore associato di Diritto del lavoro, Università commerciale Luigi Bocconi di Milano.*

sia che l'avanguardia di un nuovo corso, con un potenziale effetto domino che potrebbe imprimere una svolta radicale agli attuali equilibri sindacali e contrattuali. Ci si chiede, in particolare, cosa resterà della contrattazione collettiva nazionale e dei diritti che fino a qui essa ha garantito ai lavoratori, se il sistema delle cosiddette deroghe ad opera dei livelli di contrattazione decentrata diverrà a tal punto diffuso e penetrante da far saltare il rapporto fra regola ed eccezione, superando nei fatti lo stesso concetto di "deroga". Intendiamoci: lo spostamento verso l'azienda del baricentro della contrattazione collettiva ed il processo di erosione dell'area di influenza del contratto nazionale non nascono con Marchionne, ma hanno origini ben più remote. Tuttavia è innegabile che la svolta di Mirafiori possieda un valore simbolico nuovo e una forza potenzialmente dirompente: perché si tratta della Fiat, l'impresa che più di ogni altra ha segnato la storia industriale del nostro Paese; perché esprime una visione manageriale molto più sintonica con il pragmatismo calvinista che con i sofisticati equilibri della vecchia Europa; perché mostra in tutta la sua cruda realtà il conflitto fra la spinta della globalizzazione e l'emergenza perpetua del mezzogiorno d'Italia; perché ha il sapore di un'ultima chiamata per la sopravvivenza stessa della grande impresa nazionale. In questo quadro dai contorni sfuocati, ma dalle tinte forti, si è sviluppato un chiososo dibattito mediatico che – spesso invocando l'intervento politico – non ha saputo proporre molto di meglio che l'antica contrapposizione tra diritti dei lavoratori e ragioni dell'economia, così implicitamente chiamando il pubblico a schierarsi dall'una o dall'altra parte. Ad oltre sessant'anni dalla promulgazione della Costituzione, nel nostro Paese si fatica ancora ad accettare l'idea che economia e diritti compongano le facce di una stessa medaglia e si dimentica che gli articoli 39 e 40 hanno indicato proprio nelle relazioni industriali la via maestra per il miglior temperamento possibile degli interessi contrapposti.

Nell'era contemporanea dell'informazione che si consuma in tempo reale e dove i quotidiani sono già vecchi a poche ore dalla loro comparsa in edicola, tutto sembra doversi giocare mediaticamente sulla drammatizzazione dell'attimo fuggente. Se, invece, si riuscisse a recuperare una dimensione culturale e temporale di più ampio respiro, non si faticerebbe tanto a ricordare che la storia delle relazioni industriali nel dopoguerra ha conosciuto momenti di scontro ben più drammatici di quelli registrati nella vicenda di Mirafiori. E ad ogni fase di crisi, imprese e sindacati hanno saputo puntualmente trovare risposte efficaci e lungimiranti, senza attendere messianicamente l'intervento del legislatore. E se, dopo Mirafiori, dovesse davvero emergere un nuovo assetto di rela-

zioni sindacali imperniato sul decentramento contrattuale e su un ruolo più partecipativo del sindacato nelle scelte organizzative e strategiche dell'impresa, non ci sarebbe né da sorprendersi né da dispiacersene. Il sindacato ha oggi l'occasione di raccogliere una sfida storica e di vincerla non contro, ma insieme alla azienda. Una sfida che non può mirare alla conservazione dell'esistente ma, al contrario, deve rimetterlo radicalmente in discussione. Perché non c'è nessuna prospettiva, né per l'impresa né per il sindacato, nel proseguire una politica delle relazioni industriali che negli ultimi quindici anni ha finito non solo per depauperare i salari, ma lo stesso ruolo e dignità del lavoro.

*Roberto Pessi **

L'aspra dialettica sindacale e politica che si è accesa sul "caso Fiat" è alimentata da una ricostruzione "artificiale" della materia del contendere, funzionale ad un utilizzo del contrasto in ragione di obiettivi collocabili su piani diversi (le dinamiche generali delle relazioni industriali, i rapporti tra le confederazioni, i rapporti con la Confindustria, la riaggregazione della sinistra "alternativa" ed il suo riproporsi come asse centrale di un bipolarismo della contrapposizione).

In realtà i problemi della Fiat sono sostanzialmente tre: l'assetto proprietario (sbilanciato rispetto al passato e necessariamente condizionato dal peso delle organizzazioni sindacali di oltreoceano, nonché dalla presenza nell'azionariato di Stati sovrani), i modelli (in sofferenza su alcuni marchi, rispetto ad una concorrenza europea, specie tedesca, a forte capacità penetrativa, seppur con un costo del lavoro più elevato), l'organizzazione (priva di qualsivoglia flessibilità modulare, laddove la tecnica di vendita, che evita lo stoccaggio ed anticipa la stessa creazione del prodotto, impone un adempimento "in corsa" dei tempi di creazione del bene).

Su quest'ultima problematica si è concentrata tutta la vicenda negoziale; una vicenda che in tutti i suoi passaggi (sia quelli relativi al rapporto con le tre Confederazioni, i sindacati di settore e le rsu, sia quelli propri del dialogo con Confindustria e con l'associazione di categoria, sia, ancora, quelli riferiti al contratto nazionale, sia, infine, quelli di merito concretizzati negli accordi per Mirafiori e Pomigliano) non ha mai avuto come obiettivo l'arretramento dello statuto protettivo del lavoro su-

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università LUISS Guido Carli di Roma.*

bordinato (quale disegnato dalla legge e dall'autonomia collettiva), bensì (assai più riduttivamente) la sua compatibilizzazione con due modelli organizzativi, l'uno modulabile di tempo in tempo (ma con rapidità), per Mirafiori, l'altro idoneo a realizzare un sostanziale ciclo continuo, per Pomigliano.

Ed infatti la lettura degli accordi evidenzia in termini chiari come gli stessi si preoccupino solo dell'organizzazione dei turni, e quindi della operatività aziendale; laddove, semmai, l'unico aspetto che interessa il costo del lavoro (ma non la retribuzione dei lavoratori) è il contenimento della dimensione della "squadra rimpiazzati". Da qui le novità si riducono a modesti interventi deflattivi dell'assenteismo ed a contenuti recuperi in ordine alla dimensione e (soprattutto) all'azionabilità della leva dello straordinario; né gli stessi investono concretamente il diritto di sciopero, quanto piuttosto la parte obbligatoria del contratto collettivo, e quindi la coerenza dei comportamenti sindacali tra conflitto ed accordi sottoscritti (peraltro preverificabile con i previsti percorsi di «raffreddamento»).

A veder bene, del resto, l'alimentarsi della dialettica da parte di una delle Confederazioni è dovuto forse, ancor più che al rischio che l'accordo separato tagli il canale di rappresentanza aziendale, alle problematiche endoassociative indotte da una categoria la quale, pur ormai minoritaria, sembra voler ripercorrere la strada della saldatura con la sinistra "alternativa" (che l'aveva portata, già in passato, nella esperienza dell'"Ulivo", a collocarsi come quarta Confederazione).

Questa ipotesi ricostruttiva sembra confortata, ancor più che dagli esiti referendari di Pomigliano e Mirafiori (positivi ma di stretta misura), dalla successiva vicenda Bertone, che ha registrato una incisiva "rottura", interna all'organizzazione sindacale metalmeccanica dissenziente, tra le rappresentanze di fabbrica e la struttura associativa nazionale (con connessa inversione di posizione, sia quanto alla sottoscrizione dell'accordo, non più separato quanto alla rsu, sia quanto all'esito referendario, qui positivo con la pressoché unanimità dei consensi).

Da questo nuovo accadimento qui uno scenario delle relazioni industriali tutto in movimento; per un verso, affaticato da una magistratura che sembra voler rilanciare il conflitto, laddove identifica un comportamento antisindacale nell'applicazione della contrattazione collettiva nazionale separata (successiva e migliorativa) agli iscritti del sindacato non firmatario (che pure avevano "accettato" per comportamenti concludenti l'applicazione del "nuovo" contratto); per l'altro, rasserenato dal rilancio dell'unità confederale auspicato dalla massima Istituzione repubblicana, ed ancor più dalla constatazione che la base dei lavorato-

ri guarda con crescente perplessità ad una “conflittualità permanente” senza obiettivi, rilanciando il pragmatismo di chi persegue lo scambio tra flessibilizzazione normativa (senza arretramenti di protezione) ed occupazione.

Nell’ambito di queste spinte contrastanti e contraddittorie centrale resta il ruolo dell’esecutivo. Volendo dettare un’agenda che segnali alcune priorità sembra anzitutto necessario che il Ministro del lavoro promuova verifiche congiunte sul “collegato lavoro”, ovvero in particolare sulla sua prima concretizzazione in via giudiziaria, per eventuali interventi correttivi, nonché sulla produzione da parte dell’autonomia collettiva della normativa necessaria all’attivazione (ed alla diffusione) della riforma sull’arbitrato di lavoro (di per sé, da sola, idonea a rivalorizzare quella collaborazione tra capitale e lavoro che è il nucleo vitale dell’articolo 2094 del codice civile).

Ancora, sembra opportuno che si concretizzi la riforma degli ammortizzatori sociali, del resto virtuosamente anticipata dall’accordo Stato-Regioni del 20 aprile 2011, relativo al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga e delle conseguenti politiche attive del lavoro, in un prospettiva di transizione dal welfare al *workfare* ed insieme di valorizzazione delle bilateralità e del terzo settore.

Infine, sembra utile che si approfondisca il tema della correlazione tra proclamazione del diritto di sciopero e rappresentatività associativa, già anticipato in una proposta ministeriale (seppur riferita ad uno specifico settore), riconsiderando in particolare la problematica delle soglie d’ingresso al conflitto collettivo.

Da ultimo, una rinnovata attenzione va posta alla dimensione “transnazionale” della concorrenza e della proprietà, in un sistema produttivo che assiste ad una crescente presenza di capitali stranieri di controllo nelle grandi aziende manifatturiere e di servizi.

In qualche misura, la stessa vicenda da cui siamo partiti, quella del Gruppo Fiat, segnala la centralità della problematica; laddove forte rispetto alle scelte aziendali è risultato il condizionamento di un capitale riferibile, direttamente o indirettamente, ad altri Stati sovrani, ed ancor più, ad altre organizzazioni di lavoratori.

Non è eludibile allora la sfida all’armonizzazione “transnazionale” degli statuti protettivi; armonizzazione che non si gioca su omologazioni delle tutele ovvero su interventi sulle dinamiche salariali, ma sull’allineamento delle produttività e delle efficienze organizzative, onde consentire al sistema Paese quel recupero di competitività che solo può garantire benessere e piena occupazione.

*Mariella Magnani **

Nessuno può prevedere quali saranno le conseguenze dell'esito positivo, ma di misura, del referendum di Mirafiori; in particolare se Fiat attiverà – e coltiverà fino in fondo – il progetto industriale preannunciato e più in generale quali strategie saranno attuate dal gruppo nel mercato globale.

L'impressione diffusa è però che, a prescindere dal futuro del progetto Fabbrica Italia, dopo Pomigliano e dopo Mirafiori nulla potrà restare come prima nelle relazioni di lavoro. È questo che si vuole esprimere quando si parla di *shock*, di scossone, di svolta; anche se poi diviene difficile prevedere a quali cambiamenti lo "scossone" potrebbe dare origine.

Il quadro delle relazioni intersindacali è troppo fluido per consentire di fare previsioni. E deve indurre alla prudenza, specie nella formulazione di proposte di riforma legislativa del sistema contrattuale. Si tratta di un sistema che ha fin qui funzionato, nelle condizioni fisiologiche di unità di azione dei principali sindacati. È prudente allora attendere la definizione dei rapporti intersindacali, prima di avventurarsi in tali proposte.

Questo vale in particolare per il tema delle regole della rappresentanza sindacale ai fini della contrattazione collettiva. È da tempo che giacciono in Parlamento proposte (a partire dal c.d. disegno di legge Gasperoni) in materia di rappresentatività sindacale ed efficacia della contrattazione collettiva. Si tratta di proposte molto diverse – le prime, tranquillamente adagate sulla disciplina dettata per il pubblico impiego, le ultime, più innovative e specificamente concepite per conferire efficacia *erga omnes* al contratto collettivo aziendale derogatorio – a conferma della difficoltà di legiferare in materia in presenza di una situazione sindacale in ebollizione.

Per contro, Cgil, Cisl e Uil hanno avviato nel 2008 un processo, poi arrestato nel 2009, per la definizione comune di regole per la democrazia e la rappresentanza sindacale, che, si è detto nel documento del 2008, deve avvenire «per via pattizia attraverso un accordo generale quadro». E oggi la Cgil da qui vuole (ri)partire, vale a dire dalla definizione concordata di regole per la rappresentanza sindacale.

L'elaborazione di proposte condivise da parte degli attori sociali (anche da Confindustria) sulle regole della rappresentatività sindacale, specie

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Pavia.*

nella contrattazione collettiva, rappresenta una essenziale linea guida per un (eventuale) intervento legislativo.

Come ho già osservato in un mio precedente intervento (*Da Pomigliano a Mirafiori: gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Bollettino spec. Adapt*, 13 gennaio 2011, n. 1), al di là della difficoltà di individuare criteri condivisi per la misurazione della rappresentatività sindacale, una cosa è pensare a meccanismi che attribuiscono efficacia generale al contratto collettivo aziendale; altra cosa è pensare di legiferare in generale su soggetti, procedure, livelli della contrattazione collettiva ed efficacia degli accordi raggiunti. La regolazione potrebbe essere differente a seconda che quello aziendale tenda a divenire il livello centrale di contrattazione, ovvero che esso debba inserirsi nel quadro della contrattazione di superiore livello (nazionale); della struttura contrattuale sono (e devono restare) arbitri gli attori del sistema di relazioni industriali.

Una cosa certa è che la vicenda Mirafiori, con la preannunciata uscita di Fiat dal “sistema” confindustriale, ha messo in luce la necessità di rivedere ampiezza e contenuti dei contratti nazionali di categoria, con la loro disciplina onnipervasiva e in molte parti obsoleta. È un'esigenza forte il cui esito, ancora una volta, non è scontato dal momento che mette sotto accusa entrambe le “burocrazie”, quella sindacale e quella confindustriale.

Infine, del caso Mirafiori, colpisce che non sia stata demonizzata l'inusuale, per il sistema italiano, presa di iniziativa da parte imprenditoriale; ed anzi il rapido aggregarsi di consensi, non solo nell'opinione pubblica, ma anche nel mondo sindacale, sulla necessità di eliminare – e con strumenti impensabili fino a qualche anno fa – vere e proprie storture od ingessature del nostro sistema produttivo, in vista di garantire più elevati tassi di produttività e di remunerazione del lavoro. E tuttavia tali consensi, per potersi concretizzare in comportamenti coerenti, necessiterebbero, se non di un assetto istituzionale più partecipativo, almeno di un sufficiente grado di stabilità di rapporti e di fiducia – come avviene persino negli Stati Uniti – tra gli attori del sistema di relazioni sindacali. Saprà l'Italia incamminarsi lungo questa strada?

Ancora una volta è difficile predire. Si ritorna in un certo senso da capo.

*Giampiero Proia **

Il nuovo contratto Fiat per Mirafiori è stato approvato dal referendum indetto tra i lavoratori interessati, ma il dibattito politico e sindacale, già riscaldato dal precedente di Pomigliano, resta incandescente per ciò che riguarda la valutazione dell'impatto che quel contratto avrà sul futuro del diritto del lavoro e delle relazioni industriali.

Tranne poche voci che tendono a "minimizzare", vi è una diffusa consapevolezza che nulla sarà più come prima, anche se profondamente diversi sono i giudizi circa il segno positivo o negativo da intravedere nel "nuovo" che avanza.

In effetti, per una valutazione obiettiva, è necessario individuare i singoli punti sui quali l'accordo viene ad incidere e quali cambiamenti possono effettivamente derivare nell'assetto dei rapporti sia collettivi che individuali di lavoro.

Relazioni sindacali. Quelli della Fiat non sono certo i primi accordi "separati"; ma la loro novità risiede nel fatto che lo "strappo" si è consumato non su una semplice divergenza di vedute per ciò che riguarda il carattere più o meno moderato delle strategie rivendicative da portare avanti, bensì su una diversa idea del ruolo del sindacato nell'età della globalizzazione.

Mossa da obiettivi politici, la Fiom continua ad operare come se ci trovassimo ancora in una fase di economia semiautarchica, nella quale le condizioni di lavoro costituiscano una sorta di variabile indipendente, essendo sostenute da politiche protezionistiche che le pongano al riparo dalla concorrenza internazionale.

Muovendo da questo errore di fondo, si fa paladino della difesa dell'intangibilità delle condizioni di lavoro preesistenti, che tende a far assurgere indistintamente al rango di diritti inviolabili, dimenticando però che nessuna delle Carte fondamentali dei diritti dei lavoratori contempla qualcosa che lontanamente si avvicini alle materie tecniche nelle quali incide l'accordo (pause di lavoro, lotta all'abuso nell'assenteismo, nuova organizzazione del lavoro) e dimenticando altresì che, nel nuovo accordo, l'introduzione delle condizioni che risultano più onerose per i lavoratori è compensata dalla previsione di controprestazioni economiche e, soprattutto, dall'impegno dell'Azienda a realizzare quegli investimenti che sono necessari perché la Fiat possa continuare ad avere un futuro a Torino e perché anche i lavoratori, con-

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Roma Tre.*

tinuando ad avere un futuro lavorativo, possano continuare ad essere titolari di diritti esigibili (e non di diritti scritti solo su belle pagine di contratti).

Gli altri sindacati hanno, invece, da tempo aperto gli occhi. La competizione internazionale ha innescato un confronto durissimo tra imprese e sistemi produttivi nazionali. Il nostro Paese, che ottiene risultati lusinghieri tra piccole e medie imprese, è purtroppo assai povera di quelle grandi realtà produttive, delle quali nell'economia moderna non è concepibile fare a meno, ed è in fondo alle classifiche di attrattività di investimenti esteri.

Tutto ciò, unito alla crisi generale delle materie prime, ed all'ascesa di nuove economie emergenti, lascia prevedere un trend di redistribuzione di ricchezza a livello mondiale, che anche l'Italia potrà essere chiamata a subire.

Di questo scenario Cisl, Uil, Ugl, Fismic hanno responsabilmente preso atto e, accettando la difficile sfida che ne deriva, hanno fatto quanto un sindacato moderno può ed anzi deve fare per recuperare quote di produzione e ricchezza mondiale, o quantomeno per frenare il processo di redistribuzione che ci vede penalizzati di fronte ad economie occidentali più ricche e a Paesi emergenti più agguerriti. Questo, e solo questo, al di là di tutte le polemiche strumentali e i "bla bla bla", è l'obiettivo dello "scambio Fiat" che ha avuto ad oggetto la condivisione di un progetto industriale nell'ambito del quale l'azienda si è impegnata ad effettuare gli investimenti necessari per il rilancio (e per la conseguente salvaguardia, e se possibile incremento, dei livelli occupazionali) e le organizzazioni sindacali hanno concordato su una serie di misure finalizzate al necessario recupero di efficienza e produttività del lavoro.

Il "mito" dell'unità sindacale, la pluralità degli interessi collettivi e le regole sulla rappresentanza. La "frattura" all'interno del movimento sindacale è, in sé, un elemento negativo, perché può innescare momenti di conflitto, dando luogo ad azioni di contrasto anche giudiziario, in una fase nella quale sarebbe, invece, necessario, stante la delicatezza della sfida, il massimo del consenso sociale possibile.

Ma la ricerca a tutti i costi di questo consenso non poteva continuare ad essere quel fattore di veto ed immobilismo che ha gravemente rallentato l'evoluzione del modello di relazioni industriali in Italia, che ha ritardato di anni la stessa riforma del protocollo del '93 ed ha tenuto accesa, alla base di quelle relazioni, un'idea di conflittualità esasperata anche in una fase in cui la competizione tra ordinamenti avrebbe dovuto favorire, come ora faticosamente si sta cercando di fare, l'evoluzione delle relazioni industriali in chiave cooperativa e partecipativa. Il tutto

per puntare al progresso e per aumentare le risorse disponibili da distribuire piuttosto che continuare a difendere, in una inutile contrapposizione frontale tra “poveri” Paesi declinanti, una “torta” sempre più piccola.

Diciamo anche che, in questo modo, è venuto al pettine un nodo che più di non essere mai sciolto, si era fatto finta di non vedere.

Il diritto sindacale è stato sempre costruito attorno alla nozione di interesse collettivo, ritenuto come un’entità unitaria riferibile alla generalità dei lavoratori di una determinata categoria o azienda.

Ma l’interesse collettivo, come si sa, non è una cosa che esiste in *rerum natura*, è il risultato della valutazione che dei propri interessi operano i singoli gruppi organizzati. Ora, se la Costituzione tutela il pluralismo organizzativo dei sindacati, e se anzi il pluralismo è il fondamento stesso della libertà sindacale, è inevitabile e giusto che i diversi sindacati possano esprimere valutazioni diverse circa l’interesse collettivo da perseguire, sempre ch  la minoranza – secondo il basilare principio della democrazia – sappia accettare la volont  della maggioranza.

Cos  si tutela e si garantisce il libero confronto tra diverse strategie ed interessi collettivi, creando una virtuosa competizione anche all’interno del movimento sindacale, che pu  risultare virtuosa soprattutto se, come detto, il criterio guida resta quello del rispetto della volont  della maggioranza dei lavoratori interessati.

Da questo punto di vista l’invocato intervento legislativo sulle regole della rappresentanza non sarebbe neppure necessario, o addirittura risulterebbe controproducente, posto che l’attuale sistema contrattuale di fatto contiene gi  i criteri di soluzione dei conflitti intersindacali e l’intervento della legge risulterebbe invasivo in una materia tradizionalmente riservata all’autonomia contrattuale delle parti, causando effetti imprevedibili anche nelle libere dinamiche delle relazioni tra le parti.

Anche rispetto al tema della rappresentanza in azienda, un intervento manutentivo   tutt’altro che necessario, posto che, proprio nell’attuale formulazione dell’articolo 19 della legge n. 300/1970 risultante dalla consultazione referendaria del 1995, l’esclusione dei sindacati che non siano firmatari di accordi sindacali applicati nell’unit  produttiva dai diritti sindacali aggiuntivi introdotti dal titolo III   del tutto coerente con l’obiettivo di quella legge di privilegiare quali interlocutori sindacali questi soggetti che abbiano saputo dimostrare doti di rappresentativit  e di responsabilit  mediante la realizzazione di iniziative non meramente contestatarie, bens  di soluzioni consensuali alle concrete problematiche poste dall’organizzazione del lavoro.

Il nuovo modello contrattuale. Le osservazioni sin qui svolte non implicano affatto la “morte” del contratto nazionale (ccnl) e, tanto meno, la crisi delle grandi organizzazioni sindacali degli imprenditori (Confindustria).

Lo stesso accordo Fiat prevede che le sue clausole verranno assorbite in un contratto collettivo specifico di primo livello, che, quindi, conserverà la funzione di garanzia di un trattamento minimo economico e normativo per tutte le imprese appartenenti ad un medesimo settore merceologico. Con la essenziale precisazione, però, già contenuta nell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali dell'inizio del 2009, e da tempo applicata diffusamente negli altri Paesi dell'Europa occidentale (a cominciare dalla Germania), che a livello aziendale le parti possono “sganciarsi” dalla disciplina nazionale ogni volta che occorra fare fronte a specifiche situazioni di crisi o per favorire iniziative di sviluppo economico ed occupazionale.

Il contratto nazionale, quindi, si trova senz'altro ad affrontare una situazione inedita che gli provoca qualche esigenza di “riorientamento”. È difficile, indubbiamente, continuare a mantenere inalterata quella funzione di regolazione della concorrenza dell'offerta di lavoro nei diversi settori, poiché i confini del suo campo di applicazione, tipicamente nazionali, non sono in grado di evitare che la concorrenza si svolga comunque, senza regole, tra imprese e lavoratori che operano al di fuori di quei confini. Ma il livello nazionale può conservare una ineliminabile ragione di essere, operando come generale rete di protezione dei trattamenti minimi, che tiene conto – anche grazie al nuovo indicatore dell'aumento del costo della vita – della situazione complessiva del sistema economico e produttivo, consentendo, allo stesso tempo, una flessibilità controllata da parte dei contratti di secondo livello che aiuti le imprese ad adeguare la propria organizzazione del lavoro alle esigenze poste dai mercati internazionali.

*Gaetano Zilio Grandi **

La vicenda che ha portato dapprima alla stipulazione di un contestato contratto aziendale e Pomigliano e quindi, salvi gli esiti del referendum in programma nei prossimi giorni, ad un nuovo contratto aziendale per

* *Professore associato di Diritto del lavoro, Università “Ca’ Foscari” di Venezia.*

lo stabilimento Mirafiori di Torino, risulta a nostro avviso al tempo stesso emblematica dello stato delle relazioni sindacali nel nostro Paese, ma ancor più – e gravemente – il “naturale” esito di una lunghissima stagione nella quale il ruolo stesso del sindacato è stato (mal)inteso anche da parte dei suoi interlocutori imprenditoriali.

Non è certo nostra intenzione apportare giudizi politici, o comunque ipotizzare soluzioni in termini di politica del diritto del lavoro e relazioni industriali, ma soltanto valutare, con gli occhi del giurista, quel che si agita nei casi citati.

In primo luogo: cosa è successo a Pomigliano? Crediamo di non far torto a nessuno giungendo in modo quasi semplicistico a condividere l'opinione di coloro i quali in tale accordo non ravvisano né attentati ai diritti costituzionalmente garantiti in materia di lavoro subordinato né una involuzione nel sistema delle relazioni sindacali, come tracciato e sviluppatosi sino al 2009 a seguito della stipulazione del protocollo del 23 luglio 1993. Anzi, l'accordo di Pomigliano appare perfettamente in linea con quanto disposto non in un unilaterale provvedimento di legge, bensì negli accordi e protocolli interconfederali conclusi appunto in tema nel gennaio e nell'aprile 2009. Insomma, l'accordo di Pomigliano deve essere riguardato per quello che è, ovvero un accordo aziendale proposto e condiviso da (quasi) tutti i sindacati, approvato dalla maggioranza dei lavoratori del sito industriale, che mira ad aumentare la produttività dell'azienda mediante una rimodulazione della organizzazione produttiva, una deroga ai comuni criteri di remunerazione dei periodi di malattia per i primi tre giorni di assenza, la previsione, in ogni caso, di una Commissione paritetica di conciliazione che vigili su tutti gli aspetti delineati dall'accordo (articolo 16).

Sotto il più concreto profilo degli assetti normativi dei rapporti di lavoro nello stabilimento di Pomigliano, va senz'altro chiarito che le modifiche inerenti l'orario di lavoro, articolato su 18 turni settimanali, non intaccano alcun diritto derivante da norma inderogabile, sia essa di legge o di contratto collettivo, posto che la distribuzione dell'orario di lavoro, una volta rispettati i limiti legali, diretti o indiretti, settimanali o giornalieri, di cui al d.lgs. n. 66/2003, attuativo peraltro di direttive comunitarie, con ampio rinvio ai contratti collettivi, risulta del tutto legittima.

Ebbene, nella valutazione critica, ad esempio, della clausola relativa all'orario di lavoro (articolo 1 dell'accordo di Pomigliano) ovvero alla riduzione delle pause (articolo 1 dell'accordo di Mirafiori), si dimentica per l'appunto che le norme del provvedimento legislativo citato, da un lato non vengono in alcun modo violate (si pensi alla previsione

dell'articolo 8, comma 2, circa la durata minima di dieci minuti delle pause); dall'altro rinviano per il resto al contratto collettivo per plurimi aspetti della materia. Le medesime considerazioni debbono valere con riguardo al lavoro straordinario (articolo 2 dell'accordo di Pomigliano), per il quale è evidente che ci si muove nell'ipotesi di cui all'articolo 5, commi 2 e/o 4, decreto legislativo n. 66/2003. In altri termini il lavoro straordinario in questi casi o prescinde dal consenso del lavoratore, in quanto previsto da un accordo collettivo o, in assenza di accordo, è comunque richiesto dal datore per eccezionali esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili con nuove assunzioni. Vero è che sono previste peculiari modalità retributive dello stesso straordinario nel caso esso sia svolto nel (nuovo) 18° turno, peraltro confermandosi le maggiorazioni vigenti in materia di lavoro straordinario, notturno e festivo (articolo 11 dell'accordo di Pomigliano), ma ciò non inficia la conclusione positiva raggiunta.

Se queste sono le premesse della legittimità dell'accordo, con riguardo ad alcuni aspetti relativi al rapporto di lavoro, va ora considerata l'altra, fondamentale, questione, attinente al rapporto tra tale accordo collettivo ed i precedenti, ma soprattutto alla così delineata nuova struttura della contrattazione collettiva.

Invero già con l'accordo di Pomigliano si evidenzia chiaramente una scelta da parte della amministrazione di Fiat Group Automobiles S.p.A.: ovvero quella di spostare l'asse della disciplina dei rapporti di lavoro subordinato, specie in un momento di difficoltà economica quale quello attuale ma non ovviamente con esclusivo riguardo ad esso, dal contratto nazionale a quello aziendale, di gruppo o territoriale. Il che apre il capitolo, davvero cruciale, di un nuovo sistema di relazioni sindacali nel nostro Paese, che gli accordi quadro del 22 gennaio 2009 e interconfederale del 15 aprile del medesimo anno hanno in realtà già disegnato.

E così è facile capire che l'accordo di Pomigliano, ma pure quello di Mirafiori, altro non siano che corollari di quella riscrittura delle regole contrattuali dell'anno scorso. È vero che sia quelli che questi non sono stati firmati dalle (maggioritarie?) confederazione (Cgil) e sigla di categoria (Fiom-Cgil), ma come sostenuto dai primi e più attenti commentatori la struttura e i contenuti stessi dell'accordo di Pomigliano tengono conto, a priori, del destino di separatezza dell'accordo, anche con ricadute "tecniche" sulla redazione delle clausole inevitabilmente più discusse.

Così può concludersi circa la legittimità dell'articolo 14 dell'accordo di Pomigliano, relativo alla clausola di responsabilità, che, se pure ha po-

sto qualche dubbio sulla configurazione della stessa clausola come “risolutiva espressa” (*inadimplenti non est adimplendum*), è comunque talmente collegato all’assetto cooperativo dell’accordo, di cui è testimone la già citata Commissione paritetica di conciliazione, da non apparire più che una formula di maniera: rigorosa e importante quanto si vuole, ma tendenzialmente “neutralizzata” dalle finalità comuni alle parti (produttive, occupazionali, ma anche sociali) dell’intera operazione imprenditoriale, oltre che della dinamica contrattuale.

Quanto, infine, alle clausole integrative del contratto individuale di lavoro, incentrate sul noto, seppure poco considerato, principio di inscindibilità (delle norme) del contratto collettivo, va rilevato come la disposizione di cui all’articolo 15 dell’accordo di Pomigliano e altresì articolo 2 dell’accordo di Mirafiori, ponga taluni problemi circa la loro considerazione quali obblighi (e relative sanzioni) disciplinari. In effetti, essa fa riemergere in tal modo l’annoso tema della incorporazione delle norme collettive nel contratto individuale di lavoro, ma soprattutto stride con i principi vigenti in materia di potere disciplinare e forse anche di recesso del datore di lavoro; e in ogni caso anche questa clausola presuppone una nuova e quasi programmata attenzione per relazioni sindacali innovative.

Ma proprio qui sta il punto: se inizialmente poteva aversi il dubbio, legittimo, che l’accordo di Pomigliano fosse una eccezione legata alla contingenza di un’azienda e un territorio, il successivo evolversi della vicenda imprenditoriale Fiat, anche sull’altra sponda dell’Atlantico, dei rapporti tra azienda e sistema confindustriale, delle possibili relazioni o conflitti tra livelli contrattuali, ma soprattutto la stipulazione di un accordo in buona parte analogo, in via di approvazione referendaria, a Mirafiori, non può che far capovolgere l’impressione sopra riferita.

In esso, come già emerso appena sopra, ritroviamo quasi testualmente i contenuti dell’accordo dello stabilimento campano (orario di lavoro e straordinario, maggiorato significativamente; organizzazione del lavoro, fondata – per quel che attiene alla prevenzione delle patologie da carichi di lavoro – sul sistema Ergo-Uas; abolizione voci retributive; assenteismo, che pure sembrava una peculiarità del sito di Pomigliano ma che in realtà risponde alla esigenza di competitività, flessibilità, produttività e governabilità nell’utilizzo degli impianti, richiamata nel piano di rilancio per lo stabilimento di Mirafiori; ecc.); a cui tuttavia si aggiungono, a conferma del consolidamento di un modello di relazioni sindacali, da un lato il riferimento esplicito ad un «contratto collettivo specifico di primo livello» per la *joint venture* con Chrysler, che infatti «non aderirà al sistema confindustriale» (Premessa dell’accordo);

dall'altro lato una specifica regolamentazione contrattuale per la *joint venture* (*id est* un accordo aziendale parziale, posto che si rinvia ad un successivo «contratto collettivo specifico») e altresì un già allegato accordo sul Sistema di relazioni sindacali.

In quest'ultimo si ribadisce il ruolo rilevante della già citata Commissione paritetica di conciliazione, insieme ad altre commissioni "minori" (pari opportunità, prevenzione e sicurezza del lavoro, organizzazione e sistemi di produzione, servizi aziendali, assenteismo), ma soprattutto si delinea il quadro dei diritti sindacali che ruota intorno al richiamato articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, e dunque al fatto che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite dalle (sole) OO.SS. firmatarie «del presente accordo». Ciò che, come è chiaro, apre il problema della esclusione, in tal modo, dal godimento dei diritti sindacali dei soggetti sindacali non firmatari, a quel punto non presenti, se non individualmente eletti o nominati nelle liste dei sindacati stipulanti (ipotesti tuttavia di scuola), con particolare riguardo a non indifferenti istituti conseguenti alla costituzione di una RSA (permessi, assemblea, locali, contributi sindacali).

Se infatti solo i firmatari del contratto *de quo* possono costituire RSA, e se non vi è, a monte, alcuna altra previsione contrattuale, a livello nazionale, che disciplini la possibilità di costituire le stesse né, a maggior ragione, le RSU di cui all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, che ha come parametro prioritario di riferimento il contratto collettivo nazionale, risulta evidente come nell'ambito del gruppo di cui si discute non troverebbe rappresentanza sindacale effettiva il sindacato non stipulante l'accordo aziendale, nel caso la Fiom-Cgil.

E non a caso è questo che ora maggiormente agita il contesto di riferimento, insieme all'efficacia della prova referendaria, sia che essa vada in un senso sia che vada nell'altro.

Quanto al primo aspetto – salva restando la possibilità di una adesione all'accordo successiva di "terze parti", condizionata tuttavia al «consenso di tutte le parti firmatarie» – si darà il caso che i lavoratori iscritti al sindacato non firmatario, così come i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, potrebbero contestare l'applicazione del contratto stesso; con l'esito tuttavia nefasto per il quale esso, il contratto, risulta anche l'unica fonte di disciplina dei rapporti di lavoro, essendo stati i precedenti, pure sottoscritti da Fiom-Cgil, disdettati contestualmente dall'impresa. Da qui la domanda, non peregrina, circa le regole applicabili a tali rapporti (a nostro avviso quelle dello stesso accordo appena sottoscritto, in quanto "fonte esplicita" richiamata dal datore di lavoro nei contratti individuali, ferma restando per i lavoratori il diritto, azio-

nabile giudizialmente, di ritenere inefficaci tali norme al proprio rapporto).

È ovvio che questa situazione stimola, come ha fatto, ad accelerare ipotesi di riforma e riscrittura delle regole in tema di rappresentanza ed efficacia del contratto collettivo, ed è ciò che è puntualmente avvenuto, soprattutto nell'ambito della confederazione (auto)esclusa. Ed è altrettanto ovvio che tale problematica riguarda sia il contratto aziendale o di gruppo, come nel caso che ci interessa, sia quello nazionale: in relazione al quale vi è da fare una ulteriore considerazione. Molti ritengono che il livello nazionale, di categoria, della contrattazione collettiva, non risulti più coerente non solo con il quadro economico, ma anche e a maggior ragione con gli interessi dei lavoratori (su tutti l'esempio di scuola della obsolescenza dei sistemi di classificazione). Coerenza che, invece, è riconoscibile in capo al contratto collettivo aziendale, più vicino agli interessi (concreti) di entrambe le parti contrattuali, ferma restando una soglia di diritti fondamentali che la legge, nel nostro ordinamento, già ampiamente riconosce (in materia retributiva, ad esempio, mediante l'articolo 36 della Costituzione e la conseguente elaborazione giurisprudenziale, che in ipotesi dovrebbe da oggi far riferimento non più al Ccnl ma ad un analogo e confrontabile contratto aziendale; salva una previsione, da noi suggerita anni orsono, di un livello retributivo minimo a livello, ad esempio interconfederale, se non legislativo).

Quanto al problema, connesso al precedente, dell'efficacia del contratto collettivo nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti alla comunità aziendale, e al di là di specifiche e ovviamente non solidissime interpretazioni giurisprudenziali, pare a noi che la strada di verifiche della volontà di lavoratori, sulla base tuttavia di regole sino a questo momento non condivise, possa rappresentare la migliore soluzione attualmente praticabile. In fondo basterebbe, nell'ambito di una fruttuosa ricomposizione delle posizioni dei diversi soggetti sindacali, sia sul versante dei lavoratori che datoriale, un accordo su uno specifico punto, mutuato in parte dall'esperienza nel settore del lavoro pubblico.

Tra qualche giorno, all'esito del referendum presso lo stabilimento Mirafiori di Torino, ci si ritroverà ad analizzarne i dati; come spesso accade in ambito politico tutti avranno vinto.

Ma la speranza è che vinca il senso di responsabilità di tutte le parti in gioco, lavoratori, organizzazioni sindacali firmatarie o meno, attori industriali disomogenei rispetto al recente passato: perché il nostro Paese, dopo aver perso tanti pezzi (mi vengono in mente la siderurgia, in parte la meccanica pesante, ma soprattutto la chimica, considerata la mia area di riferimento), non perda anche la possibilità, se essa esiste, di conser-

vare non un simbolo, ma una filiera produttiva capace di conservare, svilupparsi e creare anche nuove occasioni di lavoro.

*Michel Martone **

All'indomani dell'importante risultato di Mirafiori, numerose sono le questioni che rimangono sul tappeto. Perché se la produzione della Fiat rimarrà a Mirafiori, è difficile che, dopo i risultati del referendum, il nostro sistema di relazioni industriali resti lo stesso. La vertenza di Mirafiori ha, infatti, messo in luce la profonda necessità di nuove regole sulla democrazia sindacale ma anche acuito la profonda spaccatura che divide il mondo del lavoro tra quanti accettano il principio democratico e quanti invece lo rifiutano. Come dimostra il curioso contrappasso che ha travolto la Fiom. Ha rifiutato l'accordo e negato ogni legittimità al referendum e ora che la maggioranza dei lavoratori ha votato ratificando l'accordo, si ritrova fuori dall'azienda proprio in forza di una legge, lo Statuto dei lavoratori, che ha sempre considerato un baluardo immutabile a tutela dei diritti dei lavoratori e del sindacato. Ora, quella legge, ed in particolare l'articolo 19, afferma per via legislativa un principio semplicissimo ed antico delle relazioni industriali, e cioè che la contrattazione collettiva, proprio perché postula la libertà di iniziativa economica e quella sindacale, si fonda sul reciproco riconoscimento delle parti contraenti. In altri termini, in base allo Statuto, tutti i sindacati possono svolgere attività sindacale, ma solo quelli che sono stati in grado di imporsi come controparte negoziale e di sottoscrivere un contratto collettivo applicato in azienda possono usufruire dei diritti sindacali previsti dalla legge, perché avendolo sottoscritto hanno il diritto di controllarne l'applicazione. Per questo Sergio Marchionne ha deciso di costituire una *newco* fuori da Confindustria, per non dover subire in questo delicato frangente le regole di un sistema che di fatto accorda all'unico sindacato dissenziente un vero e proprio potere di veto. Così ha lanciato ai lavoratori della sua azienda la sfida della produttività e ora che l'accordo è stato ratificato con il referendum vuole tenere la Fiom fuori dai cancelli di Mirafiori, sulla scorta dell'aurea regola sancita dallo Statuto dei lavoratori. Per evitare che, usufruendo dei diritti sindacali offerti dalla legge a chi sottoscrive un contratto collettivo,

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università LUISS Guido Carli di Roma.*

boicotti l'accordo accettato dalla maggioranza dei lavoratori e dei sindacati.

Ora, per far rientrare la Fiom in azienda e sancire l'efficacia dell'accordo, il Pd vorrebbe una legge sulla rappresentanza sindacale. Ma questa proposta si scontra con alcune considerazioni critiche. Innanzitutto, una legge c'è già. È lo Statuto dei lavoratori e ratifica un principio importante, cioè che le parti negoziali devono anzitutto riconoscersi reciprocamente. In secondo luogo, ciò significherebbe trasferire il conflitto di Mirafiori a livello nazionale e scatenare, in questo difficile momento storico, nuovi conflitti, tra la maggioranza di governo e l'opposizione più radicale, di cui il Paese non ha di certo bisogno. Inoltre, perché, come insegna Gino Giugni, le leggi, e non solo in materia sindacale, per funzionare devono avere consenso e quindi è bene che siano le parti sociali a trovare un punto di incontro tra le diverse posizioni. Infine, perché per fare una legge ci vuole il tempo dei regolamenti parlamentari mentre per sottoscrivere un accordo interconfederale basta un incontro.

*Michele Tiraboschi **

Invece di appiattirsi sulla vicenda Fiat – che, per quanto straordinaria, ha contorni del tutto peculiari e irripetibili per la quasi totalità delle imprese italiane – basterebbe avere un po' di memoria storica per ricordarci come, solo pochi anni fa, con l'avviso del processo di modernizzazione del nostro sistema di relazioni industriali, la Fiom-Cgil intendesse affidare al peso "politico" di un referendum tra i lavoratori del settore il compito di validare o meno la prima intesa separata tra Federmeccanica, Cisl e Uil sul rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici. Nel minacciare il ricorso sistematico ai tribunali, per smontare pezzo dopo pezzo i contenuti delle intese di Pomigliano e Mirafiori, la Fiom-Cgil rinnega ora questa prospettiva ritenendo evidentemente irrilevante il giudizio della maggioranza dei lavoratori che in democrazia, ricordiamolo, è semplicemente il 50% più uno. Che cosa possa aggiungere ora una regolamentazione della rappresentanza sindacale, come propongono Cgil e Fiom, è difficile capire. Una legge sindacale che formalizzasse la regola maggioritaria non cambierebbe di certo gli esiti

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

dei referendum di Mirafiori e Pomigliano. Tanto meno consentirebbe di comporre le tensioni e le profonde divisioni tra Cisl e Uil, da un lato, e Cgil, dall'altro lato, con una Fiom che, accentuando sempre più la propria vocazione di attore politico più che sindacale opera come battitore libero a tutto campo. Tensioni e divisioni che hanno radici profonde, ben al di là e ben prima del caso Fiat, e che vanno ricondotte a una diversa visione del ruolo della impresa, dalla Fiom vista come disvalore, e del sindacato stesso nella società. A fronte di queste contrapposizioni – come già ricordava dieci anni fa Marco Biagi ⁽¹⁾, proprio a commento della prima intesa separata sul contratto dei metalmeccanici – una legge sulla rappresentanza non solo non aiuterebbe a risolvere il problema, ma finirebbe anzi, molto probabilmente, per inasprire e ingigantire irrimediabilmente le divisioni all'interno del sindacato legittimato a quel punto – come è nelle corde della Fiom-Cgil e come dimostra la vicenda Fiat – a chiamare sistematicamente in causa il giudice per ribaltare in sede giudiziaria gli esiti di una intesa separata o di una consultazione referendaria non gradita (non sarebbe forse possibile ritenere un referendum illegittimo, per vizi del consenso dei lavoratori, se si accedesse, come nel caso Fiat, alla tesi Fiom del ricatto? E non vi sarebbero forse nel nostro Paese giudici del lavoro pronti ad avallare, in chiave politica, questa tesi?). Che sia così lo dimostra inequivocabilmente la vicenda della rappresentanza al Cnel e nei vari organismi istituzionali, dove il ricorso alla magistratura è diventato un appuntamento fisso al termine di ogni iter amministrativo volta a misurare il peso e la rappresentatività sindacale. E lo dimostra anche – come puntualmente segnalava Marco Biagi a margine della vicenda dell'accordo separato dei metalmeccanici – l'esperienza comparata. Su tutti il caso statunitense, spesso richiamato da Pietro Ichino a sostegno della sua proposta di legge sindacale, dove la legislazione del *new deal* ha cercato di favorire l'ingresso dei sindacati nelle aziende impedendo, al tempo stesso, la concorrenzialità tra diverse organizzazioni sindacali mediante la regola maggioritaria. Il risultato catastrofico di questa legislazione di sostegno è sotto gli occhi di tutti se è vero che, negli Stati Uniti, il sindacato americano è diventato un attore del tutto marginale.

Altra cosa è il problema della efficacia generale dei contratti collettivi, specie di quelli come Fiat sottoscritti a livello aziendale. Ma anche qui, ancora una volta, è l'esperienza comparata che indica come sia del tutto inconferente, specie per Paesi a noi vicini per tradizione giuridica e cul-

(1) M. BIAGI, *Una lezione ancora attuale: votare sui contratti esaspera le divisioni*, in *Il Sole 24 Ore*, 23 novembre 2001.

tura di relazioni sindacali, una legge sulla rappresentanza. Come per esempio in Francia e Germania, dove la decisione di rendere i contratti collettivi vincolanti per tutti i lavoratori, a prescindere dalla adesione o meno al sindacato stipulante, è rimessa alla valutazione discrezionale – e insindacabile – del Ministro del lavoro.

Saggia pare dunque la decisione del Governo di non intervenire in una materia retta, da oltre sessant'anni, dal principio costituzionale di libertà sindacale e di rendersi al contempo disponibile a recepire in legge una eventuale intesa sulla rappresentanza, ma solo ove raggiunta unitariamente tra tutte le maggiori organizzazioni sindacali.

Ciò che si chiede al Governo semmai, dopo il consolidamento della misura di detassazione agevolata a sostegno degli accordi aziendali e territoriali di produttività, è una decisa accelerazione sul tema della regolazione e incentivazione delle forme partecipative dei lavoratori alle decisioni d'impresa secondo decisioni libere e responsabili delle parti. Ciò nella convinzione che l'economia della partecipazione è, allo stato, l'unica soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Per allinearci al quadro regolatorio (legale e contrattuale) degli altri Paesi risulta invece non più rinviabile un intervento di ben altro respiro volto a segnare, come da tempo prospettato a partire dalle bozze Treu e Biagi di fine anni Novanta, il passaggio dallo Statuto dei lavoratori del 1970 allo Statuto dei nuovi lavori. Quarant'anni di Statuto evidenziano gli enormi progressi compiuti a tutela della persona che lavora, ma anche tutta la distanza che separa l'impianto di questa legge dai nuovi modelli di produzione e di organizzazione del lavoro e dalla recente evoluzione di un mercato del lavoro che, in quanto sempre più terziarizzato e plurale, richiede assetti regolatori diversificati territorio per territorio, azienda per azienda, anche in deroga al contratto collettivo nazionale. Là dove uno Statuto rigido come quello attuale, ancorato ai modelli e alle logiche di un passato che non c'è più, finisce per tradire la sua funzione storica che è ancora oggi pienamente attuale. Quella cioè di approntare, al di là delle tecniche e delle norme di dettaglio di volta in volta adottate, un sistema di tutele moderne e mobili tali da consentire il pieno sviluppo della persona attraverso il lavoro e nel lavoro.

Carlo Dell'Aringa *

Quali scenari si aprono dopo il “sì” al referendum di Mirafiori? Quali saranno le implicazioni per il sistema economico e sociale?

Partiamo da un dato di fatto: Fiat non è un caso isolato e circoscritto, come talvolta è stato affermato.

È pur vero che, anche ultimamente, molti accordi aziendali nel settore metalmeccanico sono stati firmati anche dalla Fiom, ma questo non basta a definire la Fiat un caso isolato e circoscritto. Anzi, può essere considerato un “incidente” inevitabile all'interno di un processo di disgregazione delle relazioni industriali, che è ormai in corso da anni. I segnali sono quanto mai evidenti. Innanzitutto, in questi anni, il più importante contratto del settore privato, quello dei metalmeccanici, è stato firmato dalla Fiom in modo alterno: una volta sì e una volta no. Poi, l'accordo quadro sul nuovo modello contrattuale del 2009 è stato firmato da tutti, ma non dalla Cgil. Infine, sembrava (tre anni fa) che l'accordo sulla rappresentatività fosse cosa fatta, ma è saltato anche quello.

In tali circostanze è già un miracolo che in questo periodo siano stati firmati, da tutte le sigle sindacali, centinaia di accordi aziendali e decine di importanti contratti nazionali. In una simile confusione, dominata dall'incertezza di quali regole fossero in vigore e quali no, un incidente come quello della Fiat era quasi inevitabile.

Allo stesso tempo il mondo imprenditoriale ha espresso esigenze che non sembrano essere soddisfatte dall'attuale sistema di relazioni industriali. Ha preso vigore la preferenza per un sistema di contrattazione maggiormente decentrato. Le imprese, soprattutto quelle grandi e medio-grandi, sentono più che in passato, l'esigenza di ritagliare le relazioni di lavoro sulle proprie esigenze organizzative. Il confronto coi sindacati deve svolgersi soprattutto nei luoghi di produzione.

Come si potrebbe valorizzare maggiormente la contrattazione aziendale? Vedo due strade. La prima è quella che, almeno per ora, è stata scelta da Marchionne e cioè l'uscita dal sistema confindustriale e, quindi, dalle relazioni di lavoro regolate dalle norme del diritto sindacale. È la via tedesca dell'*opting out*. In Germania ci sono ormai centinaia di imprese che sono uscite dal contratto nazionale e tengono rapporti diretti coi loro lavoratori (e consigli di fabbrica).

* Professore ordinario di Economia politica, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

L'altra strada è il rientro nel sistema attraverso un contratto collettivo *ad hoc* per il settore dell'auto. Questa è la strada certamente meno innovativa perché a questo punto anche la Fiat deve rispettare gli accordi nazionali firmati da Confindustria e Federmeccanica, comprese le norme sulla rappresentanza.

Quale strada si sceglierà? In Germania, un Paese in cui la partecipazione dei lavoratori è comunque molto sviluppata (attraverso il sistema duale e la partecipazione dei lavoratori ai consigli di sorveglianza) e dove le relazioni industriali, a qualunque livello si svolgano, sono ispirate alla condivisione di obiettivi di lungo periodo – come crescita, competitività, investimento nel capitale umano – un modello di *opting out* non riesce a disarticolare più di tanto il sistema delle relazioni di lavoro (che rimane comunque molto virtuoso, anche in periferia).

In Italia un decentramento della contrattazione collettiva aperto all'*opting out* darebbe luogo ad una disorganizzazione delle relazioni industriali che potrebbe avere effetti imprevedibili e non necessariamente positivi sul sistema economico-sociale del nostro Paese. Un sia pur limitato coordinamento nazionale della contrattazione collettiva potrebbe risultare ancora utile, a condizione naturalmente che i maggiori sindacati nazionali condividano strategie nazionali dirette alla crescita e alla stabilità del Paese.

Anche in questo caso, comunque, il grado di decentramento della contrattazione implicito nel nuovo modello contrattuale firmato da Confindustria, Cisl e Uil nel 2009 dovrebbe essere considerato non più sufficiente per andare incontro alle esigenze che le imprese ormai manifestano con sempre maggiore insistenza.

Paradossalmente quell'accordo che la Cgil riteneva troppo innovativo e tale da mortificare l'importanza del contratto nazionale, può apparire oggi, alla luce del "caso Fiat", ormai superato. Occorrerebbe trovare un equilibrio più avanzato che prevedesse un ulteriore alleggerimento del contratto nazionale e un meccanismo di deroghe più flessibile. Si potrà trovare un accordo su questo?

Un accordo non è scontato e, a quel punto, la via "tedesca" (*opting out*, ma senza partecipazione) non è esclusa.

*Giovanni Tria **

Il referendum tra i lavoratori Fiat ha visto il prevalere dei “sì”. La speranza è che l’accordo possa funzionare, con le positive conseguenze che ci si aspetta per il piano industriale di Mirafiori, e che esso non venga contrastato nella sua applicazione dalla magistratura del lavoro. Soprattutto perché la vicenda aziendale, tutto sommato non rivoluzionaria, ha indubbi risvolti sistemici, sia per il contesto che l’ha generata sia per il possibile impatto sulla evoluzione delle relazioni industriali in Italia.

Il contesto di riferimento presenta tre aspetti. Il primo è quello della progressiva flessione della dinamica della produttività in Italia dagli anni Ottanta ad oggi, con un arretramento nell’ultimo decennio, e quindi della bassa crescita dell’economia. Il secondo è quello della progressiva scomparsa dall’Italia delle multinazionali e dei flussi di investimenti che esse generano. Il terzo riguarda il necessario ritiro dello Stato come finanziatore più o meno indiretto, attraverso i vari canali della spesa pubblica, della mediazione del conflitto sociale e degli scambi corporativi tra le parti sociali, all’ombra dei quali si consumavano molti accordi sindacali.

Non tutto si gioca intorno alla Fiat, naturalmente, ma è in questo contesto che si manifesta il carattere altamente simbolico dell’accordo, che, come ogni simbolo, può giocare un ruolo importante nei processi di cambiamento.

La caduta della dinamica della produttività ha molte cause. Ma, come dimostrato da molti studi, le rigidità organizzative sono tra le cause più importanti. Esse impediscono quegli aggiustamenti necessari alla competizione con imprese che producono nell’ambito di altri sistemi di relazioni e, soprattutto, rendono difficile disegnare un sistema di incentivi che leghi strettamente il salario alla produttività, a livello aziendale, dove gli incentivi contano e non con riferimento alla produttività media. Si deve, infatti, ricordare che la differenziazione salariale è un meccanismo che segnala, come ogni altro sistema di prezzi, la direzione della necessaria mobilità delle risorse produttive.

L’Italia sconta, con l’assenza delle grandi imprese multinazionali, non solo la mancanza di investimenti diretti esteri, ma la progressiva emarginazione dai processi di innovazione e dalle reti di ricerca ad essi lega-

* *Professore ordinario di Economia politica, Università degli Studi di Roma Tor Vergata.*

te. Ciò che tiene lontano gli investimenti esteri è principalmente l'assetto istituzionale, di cui le farraginose e confuse regole della contrattazione sindacale sono solo una componente, ma intimamente legata alle caratteristiche corporative che regolano l'economia italiana. L'accordo di Mirafiori non basta a rompere questo assetto corporativo, ma può essere un tassello simbolico di un processo che è in atto, ma con fasi alterne e senza uno sviluppo lineare.

Se la multinazionale Fiat, dopo il mutamento dell'assetto proprietario, potrà continuare ad operare in Italia, ci sarà un segnale utile per le altre multinazionali. Anche se io credo che il cammino sia ancora non facile, è difficile non capire che l'apripista non possa non essere una multinazionale come la Fiat che conosce la casa in cui opera. Un tentativo utile anche se ancora incerto.

Il terzo aspetto del contesto in cui si inserisce l'accordo è quello del necessario defilarsi dello Stato. Senza lo Stato pagatore di ultima istanza, il sistema corporativo vacilla con tutte le sue istituzioni. A cosa serve la Confindustria se non alla concertazione triangolare con lo Stato e con i sindacati dei lavoratori? Questo è il fondamento più rilevante e strutturale di un possibile processo di mutamento sostanziale del contesto istituzionale in cui si colloca anche l'innovazione nelle relazioni industriali. Alcuni sindacati come Cisl e Uil, anche se forse con dolore, hanno capito che la loro possibilità di sopravvivenza nel contesto dei mercati globali è legata alla capacità di vivere nel mercato, a cominciare da quello del lavoro, sganciandosi dal ruolo di protagonisti della struttura corporativa dell'economia italiana che, proprio perché necessariamente legata ai perimetri di un mercato chiuso entro cui si svolge il potere delle corporazioni, non ha ormai più futuro. Ci si chiede oggi non tanto se la Cgil saprà adeguarsi, ma se la corporazione industriale saprà anch'essa trovare un nuovo ruolo. Il suo compito sarà più difficile per il semplice fatto che mentre i sindacati continueranno ad essere la rappresentanza organizzata a livello aziendale di un soggetto collettivo quale quello dei lavoratori, l'impresa contratta direttamente, come soggetto singolo, a livello aziendale. Non è un caso che in tutti i Paesi avanzati opera il sindacato ma non una "confindustria". Non mi aspetterei, quindi, da parte dei sindacati il ruolo maggiore di difensori della conservazione.

Ma se andiamo oltre l'aspetto simbolico dell'accordo di Mirafiori, il futuro delle relazioni industriali si dovrà giocare intorno alla questione salariale, o meglio intorno alle forme di remunerazione del lavoro più adeguate alla struttura delle economie moderne. La componente salariale, assieme a quella della conservazione dell'occupazione, è stata im-

portante nell'accordo approvato. Ma non si deve dimenticare che stiamo parlando di una grande impresa manifatturiera che rappresenta in termini quantitativi una percentuale molto piccola dell'occupazione manifatturiera italiana, caratterizzata come è noto da piccola e media impresa. Soprattutto non si deve dimenticare che è il settore dei servizi, pubblici e privati, che rappresenta oltre il 70% dell'economia italiana come di tutte le altre economie avanzate mature. Non si deve neppure dimenticare che la sfida della produttività e della crescita, in Italia come negli altri Paesi europei, si gioca in gran parte nei settori dei servizi, quelli più dominati dalla società della conoscenza. È utile, quindi, riprendere a parlare della possibile diversificazione delle forme di remunerazione del lavoro, quale quella legata agli utili di impresa. Ma una economia innovativa e competitiva dominata dai servizi richiede uno sforzo di fantasia nell'adattamento anche delle idee partecipative elaborate nel secolo scorso con riferimento ad una struttura produttiva che non è più dominante.

*Emmanuele Massagli **

La formulazione originale dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori individuava come soggetti titolari dei diritti sindacali le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative. Non fosse intervenuta alcuna innovazione, la dichiarata intenzione delle *newco* create da Fiat di escludere la Fiom dalle rappresentanze perché non firmataria del contratto collettivo applicato risulterebbe illegittima. Ma la formulazione vigente dell'articolo 19 non coincide con il dettato del 1970. Il significato della norma è stato ribaltato in seguito ai referendum abrogativi indetti nel 1995: le RSA possono essere costituite nell'ambito delle sole associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva. Così formulata, la norma esclude la Fiom, non firmataria dei nuovi contratti collettivi che si applicheranno a Mirafiori e Pomigliano.

Contemporaneamente, perché davvero potesse farsi forte dell'articolo 19 dello Statuto, la nuova *joint venture* di Torino ha dovuto compiere un altro atto clamoroso: non aderire a Confindustria, per essere libera

* *Vicepresidente Adapt.*

rispetto al contratto nazionale dei metalmeccanici e, ancor più, perché non le si applicasse il protocollo del 1993 (protocollo Ciampi), nel quale le parti sociali hanno anticipatamente neutralizzato gli effetti della norma concordando la creazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU). Queste sono composte per un terzo su designazione da parte delle organizzazioni stipulanti il ccnl. Quindi anche dalla Fiom.

Per quanto vi sia nel dibattito giuslavoristico un'ampia condivisione circa la legittimità costituzionale di quanto avvenuto, non mancano voci critiche a riguardo dell'esclusione della Fiom dalle RSA. A questo proposito vale la pena ricordare il principio affermato dalla Corte costituzionale nel 1974, allorquando concluse che la selezione tra sindacati non viola l'articolo 39 della Costituzione, ma ha il solo scopo di individuare i titolari dei diritti previsti nel titolo terzo dello Statuto dei lavoratori.

Nel caso specifico, il sindacato non sottoscrittore può rappresentare i lavoratori per i loro diritti (come gli è garantito dall'articolo 14 dello stesso Statuto), ma non per la contestazione del contratto a cui non ha aderito.

Non si può fuggire una valutazione ulteriore e conseguente: chi e in che modo ha potere di concludere accordi sindacali vincolanti per tutti i lavoratori, anche quelli non firmatari eventuali referendum o non iscritti al sindacato? È questo il discusso tema della rappresentanza sindacale. La vicenda Fiat ha evidenziato le lacune delle regole in materia e acceso il confronto tra gli addetti ai lavori. Sono essenzialmente due le teorie che si fronteggiano. Da una parte stanno i sostenitori di una riforma per via legislativa (si veda la proposta di legge presentata dalla Fiom). Il presupposto è la sfiducia nella capacità delle parti sociali di riuscire a pervenire autonomamente a un accordo. Al contrario il sindacato riformista ha sempre rigettato l'ipotesi legislativa, preferendo l'accordo intersindacale: le parti sono le sole che possono decidere del loro ordinamento, senza cedere alla tentazione di cristallizzare le diverse posizioni in una norma che ingabbi la dialettica sindacale e introduca la politica in un ambito che è (quasi) sempre riuscito a rimanere indipendente.

Può essere un utile esercizio di realismo guardare alle leggi e alle prassi, in particolare per quanto concerne la derogabilità del contratto nazionale, diffuse negli altri Paesi. Il caso Fiat è sintetizzabile come un esempio di sganciamento (termine forse più corretto di "deroga") dal ccnl in forza di particolari condizioni aziendali. Si è vista nei giorni scorsi tutta la difficoltà di un'operazione di questo genere in Italia, nonostante le novità contenute nell'accordo di riforma degli assetti contrattuali del 2009. Questa fattispecie è però prassi diffusa in Germania,

anche nel settore dell'auto: nel 2004 Daimler-Chrysler ha firmato un'intesa proprio sull'aumento dell'orario di lavoro che è stato poi modello per numerosi altri accordi aziendali. In Francia il divieto di accordi in deroga al livello nazionale di categoria è stato stralciato da una legge. In Spagna è il corrispettivo del nostro Statuto dei lavoratori che consente ampie modifiche alle condizioni di lavoro aziendali in caso di comprovate ragioni di carattere economico, tecnico, organizzativo o produttivo.

Ciò che accade in Italia non è quindi un grave esempio di violazione dei diritti acquisiti, quanto un passo nel cammino di modernizzazione delle nostre relazioni industriali. Un passo necessario, ma non innovativo, essendo almeno 12.000 gli accordi in deroga firmati in Italia per salvaguardare l'occupazione, anche nel settore metalmeccanico. Non siamo, quindi, di fronte a nessuna rivoluzione tecnica, quanto a un'occasione per sostenere quella evoluzione culturale che una parte del sindacato sembra non capire.

*Alberto Cova **

Questa breve nota non intende aggiungere alcunché ad una questione come il "referendum Mirafiori", che è stata ampiamente trattata e che, molto probabilmente, susciterà nuovi interventi e nuove discussioni. Invece, avendo operato qualche accostamento alla storia del sindacato e, più in generale, alla storia dei rapporti fra lavoratori e impresa, vorrei cercare di svolgere alcune considerazioni sul significato complessivo della vicenda e intravedere qualche possibile svolgimento futuro.

Comincerei con il rilevare che il "caso Mirafiori" non è soltanto il terzo atto di una vicenda che ha avuto come attori da una parte una grande realtà industriale e, dall'altra, le tre grandi confederazioni sindacali o, meglio, le rispettive federazioni competenti, ma è anche una delle non poche esperienze di negoziazione tra impresa e lavoratori che ha portato in primo piano la questione dei nessi fra diversi livelli di contrattazione o, per essere più precisi, tra contrattazione aziendale e contrattazione nazionale.

Relativamente alla contrattazione, si calcola, infatti, che siano state sottoscritte decine di cosiddetti "accordi in deroga", cioè accordi a livello

* *Professore emerito di Storia economica, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.*

aziendale sostanzialmente difformi, per più di un aspetto, dai corrispondenti contratti nazionali. La loro stipulazione era ampiamente giustificata da una molteplicità di obiettivi, tutti, in ultima analisi, di fondamentale importanza e interesse per i lavoratori. Si trattava, infatti, di: mantenere il più possibile elevati i livelli di attività delle aziende; migliorare l'efficienza dell'impresa e, quindi, favorire i processi di innovazione tecnica e organizzativa per aumentare la produttività e promuovere, con le retribuzioni, le condizioni complessive dei lavoratori; garantire la sopravvivenza delle imprese in un sistema ampiamente integrato a livello europeo e aperto ad una concorrenza internazionale non più "governabile" con atti di politica economica dei singoli Stati, come era accaduto per secoli.

Tuttavia, un fatto come questo, molto rilevante proprio per quel che potrebbe essere il futuro delle relazioni industriali, è "annegato" nella "vicenda Fiat" – oggettivamente "pesante" non fosse altro che per il ruolo dell'impresa nella storia economica del Paese – ed è stato anche messo in sordina dalla superficiale conoscenza posseduta in argomento dal nugolo di soggetti intervenuti nei dibattiti che la vicenda ha scatenato.

In ogni caso, le tendenze sopra richiamate in materia di contenuto della contrattazione aziendale paiono destinate a rafforzarsi perché sono cambiate radicalmente le condizioni complessive all'interno delle quali le imprese italiane operano e perché sono incomparabilmente più stretti e profondi i limiti posti ai comportamenti "individuali".

Ma la consapevolezza di ciò pare non condivisa da una parte troppo consistente del Paese. A sorprendere è soprattutto la relativa numerosità dei portatori di una cultura inadatta ad interpretare il nuovo che si sta affermando in Italia e altrove. Se si considera il linguaggio di molti "commentatori" delle vicende di cui stiamo discorrendo si coglie un che di patetico perché è lo stesso linguaggio di mezzo secolo fa, già inadeguato ad interpretare la situazione di quegli anni, un linguaggio, ora, davvero arcaico solo che si pensi ai cambiamenti della geografia economica del mondo, alla liquefazione, con disonore, dei sistemi economico-sociali dedotti dal modello "marxiano", all'integrazione europea, alla globalizzazione delle relazioni economiche internazionali, alla grandiosa rilevanza assunta della dimensione finanziaria dell'economia. Poiché non vi sono ragioni per ritenere che tutto ciò sia destinato a mutare, l'economia italiana o, meglio, le imprese e i lavoratori italiani, *in primis*, dovranno fare i conti con una realtà rispetto alla quale la assunzione di comportamenti adattativi appare la condizione per la sopravvivenza, sicché le previsioni di un aumento della complessità dei problemi legati alla contrattazione pare non siano totalmente infondate. Ma

non è mia intenzione toccare questa materia, bensì guardare invece ad una questione emersa soltanto per accenni nel corso del dibattito.

Si tratta della questione della rappresentanza del sindacato nell'unità produttiva, perché, se la contrattazione aziendale è lo strumento per realizzare gli adattamenti alla realtà mutevole di cui si è detto, non si evita la questione del soggetto che, in rappresentanza dei lavoratori, interagisce con l'azienda. Ma qui si tocca un elemento che ha diviso i sindacati sin dalle origini, e mi sia concesso, in ragione del mestiere che faccio, di ricordarne lo svolgimento.

La rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro aveva costituito un punto caratteristico e distintivo della Cisl delle origini. La premessa da cui partire era l'idea secondo la quale, esistendo il problema di garantire ai lavoratori il massimo di vantaggi dal punto di vista economico e normativo, occorreva introdurre un livello di contrattazione appropriato, ossia il livello aziendale e, questo, poneva la questione della presenza del sindacato sui luoghi di lavoro.

Però, da sempre, la rappresentanza a questo livello era assicurata dalle commissioni interne che, essendo formate da membri eletti da tutti i lavoratori, sindacalizzati e non, non erano propriamente strutture del sindacato. Per questo, la Cisl era sempre stata molto attenta a non identificare le due forme di rappresentanza ma, invece, a perseguire l'obiettivo di creare sezioni sindacali aziendali. Di conseguenza si era costantemente opposta e aveva altrettanto costantemente respinto ogni tentativo di legiferare, perché questo avrebbe significato riconoscere l'esistenza "ufficiale" di una nuova forma di rappresentanza diversa dal sindacato. Senonché le tendenze dominanti andavano in direzione opposta rispetto a questi orientamenti. La Cgil era, infatti, abbastanza favorevole alle commissioni interne, prima di tutto perché pensava di riuscire a distinguerle dalle rappresentanze sindacali aziendali e poi perché, trattandosi di una forma di rappresentanza generale dei lavoratori indipendentemente dal fatto che fossero o meno sindacalizzati, erano pur sempre espressione dell'unità della classe operaia che, per la sinistra politica e sociale, continuava ad essere un valore in sé.

Sul versante opposto, gli imprenditori, in molta parte fedeli ad una visione sostanzialmente arcaica dei rapporti sociali, tolleravano le commissioni perché ritenevano che ammettere il sindacato al livello delle unità produttive pregiudicasse la possibilità di condizionare i lavoratori. Come sappiamo, le commissioni interne furono sostituite da "consigli di fabbrica", ossia rappresentanze elette dai lavoratori della unità produttiva, con compiti di negoziazione a livello aziendale da svolgere assieme ai sindacati locali di categoria, con la precisazione, però, che

all'elezione dei rappresentanti partecipano tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto di essere o no iscritti ad un sindacato.

Però questa fu una realizzazione significativamente differente da quella della Cisl originaria, che, invece, rimandava ad una concezione del sindacato come associazione alla quale si aderisce liberamente, sicché la rappresentanza era eletta solo dagli iscritti e, in quanto tale, era responsabile verso gli stessi e verso i livelli superiori dell'organizzazione.

Ora, pensando al futuro, siccome la soluzione di problemi aziendali, soprattutto nel caso di grandi unità produttive, entra necessariamente in un rapporto di coerenza con la politica generale della confederazione di riferimento, si vede benissimo la necessità di rispettare le caratteristiche di ognuna, anche al livello del luogo di lavoro, attraverso la creazione di un livello, appunto, aziendale dell'organizzazione. Questo vuol dire molteplicità delle rappresentanze, ivi compresa quella dei lavoratori non sindacalizzati e, considerata la storia delle relazioni sindacali in Italia, vuol dire anche superare le prevedibili perplessità delle imprese.

In ogni caso, soluzioni differenti da questa in nome di un'astratta unità dei lavoratori non farebbe che ripetere, magari con qualche attenuazione, gli stessi problemi che sono stati alla base della mitizzata unità sindacale di cui si discusse a Firenze nei primi anni Settanta. Ma tutti sanno come finì. E, semmai, saranno le stesse confederazioni a decidere diversamente mentre, ancora una volta, come dice Mario Grandi, «la politica deve restare fuori da un campo di autonomia sociale in cui non ha nulla da dire».

*Paolo Pirani **

Adesso le urne sono chiuse, si conosce il responso dato dai lavoratori, però le polemiche non si placano. La nostra opinione è che il risultato del referendum debba essere accettato senza se e senza ma. La tesi di chi sostiene che il referendum è illegittimo, oltre ad essere un non senso logico, è irriguardosa anche verso quei lavoratori che hanno espresso il loro dissenso per l'accordo raggiunto ed illiberale nei confronti della maggioranza dei lavoratori che si è espressa a favore. Sicuramente è stato un risultato sofferto e meditato. Va analizzato in profondità per le implicazioni di carattere generale che sottintende nel sistema delle relazioni sindacali italiane.

* *Segretario confederale, Uil.*

Innanzitutto, è bene chiarire che la narrazione mediatica della vicenda è distorta e non aiuta un osservatore neutrale a comprendere la realtà dei fatti. La sfida non era tra la Fiom e la Cgil contro l'azienda ed una servile coalizione di sindacati, di cui Uil e Cisl facevano parte. La partita si è giocata tra due coalizioni sindacali e due diverse concezioni di intendere l'azione sindacale. Infatti, una coalizione comprendeva le confederazioni che, soprattutto nel corso degli ultimi anni avevano cercato di modernizzare ed innovare la foresta pietrificata delle relazioni sindacali italiane; dall'altra parte una coalizione che comprendeva la USB ed i Cobas. Quindi la Fiom, e di conseguenza la Cgil, non giocava in solitudine: hanno scelto deliberatamente di condividere le loro scelte con questi soggetti associativi.

Difficile dire se sia una novità in senso assoluto nel panorama ormai pluridecennale dei rapporti tra le maggiori e storiche confederazioni italiane, certamente è un dato di fatto inoppugnabile. Le due diverse concezioni sindacali che si fronteggiavano erano le seguenti: da un lato, chi accettava la difficile scommessa di conciliare la globalizzazione con un diverso assetto produttivo dell'azienda, una nuova organizzazione del lavoro ed una rimodulazione del tradizionale ruolo di tutela sindacale; dall'altro, la parte più conservatrice del sindacato che reagisce ai cambiamenti chiudendosi a riccio perché li percepisce comunque come una regressione ed una involuzione. I lavoratori di Mirafiori hanno compreso quale era la posta in gioco ed hanno scelto, valutando i rischi e le opportunità connessi al loro voto.

Tra le considerazioni di quanti hanno votato "sì", riteniamo siano emerse diverse riflessioni, di seguito esposte. Nell'economia globalizzata i fattori della produzione sono sempre più volatili e sempre meno ancorati a dimensioni territoriali e nazionali. La Fiat propone un accettabile compromesso per un'azienda che vuole acquisire una dimensione globale, divenendo un *global player* in un mercato altamente concorrenziale come quello dell'auto, chiedendo in cambio una nuova organizzazione del lavoro ed un nuovo sistema di relazioni sindacali. Si può accettare? È un *vulnus* intollerabile della democrazia? E poi quali sarebbero state le alternative? A giudizio della cosiddetta area riformista della Fiom, la cui evanescenza è stata ampiamente appurata, si trattava inizialmente di apporre una firma tecnica. Nei contratti e negli accordi non esistono firme tecniche: li si condivide o li si respinge. Successivamente ha proposto di votare "no", sfidando la Fiat se aveva il coraggio di abbandonare Torino. E questo si chiama senso di responsabilità? Il quadro che si presentava ai lavoratori era sufficientemente chiaro. C'era chi proponeva un accordo difficile, come sono tutte le novità che

cambiano abitudini e regole consolidate, e c'era il fronte degli irriducibili, di cui era evidente il rischio. Nessuno ha preso seriamente in considerazione gli oscuri e confusi balbettii che pure avevano attraversato la Fiom, ma anche la Cgil. Si dirà: come si spiega che, nonostante tutto, i "no" all'accordo abbiano raggiunto un ragguardevole 46%? A nostro giudizio si spiega con la miscela simultanea di diversi ingredienti. Il primo è facilmente individuabile in quella porzione di lavoratori che è sempre contro. A prescindere e comunque. Il secondo ingrediente, sociologicamente e da un punto di vista sindacale più interessante, è relativo ad una classe operaia decisamente anziana che accomuna Mirafiori a molte realtà industriali italiane. Un fatto che ci interroga come sindacato sulla necessità di una profonda modifica del rapporto tra giovani, istruzione, formazione e lavoro.

Per tornare a Mirafiori, vogliamo dire che uno dei calcoli può essere stato il seguente. Se la fabbrica chiude, continueremo a percepire gli ammortizzatori sociali e quindi senza lavorare potremo raggiungere la tanto agognata pensione. Si tenga presente, tra l'altro, che fino a poco tempo fa i lavoratori della Fiat hanno fruito della mobilità lunga finalizzata alla pensione. È ampiamente comprensibile che una parte di lavoratori reagisca negativamente di fronte ad una condizione di relativo privilegio che viene cancellata. Ma ci chiediamo: sono queste le basi su cui costruire un solido e radicato rapporto con il mondo operaio di Mirafiori? Con chi è contro e con chi ha come massima aspirazione l'uscita dalla fabbrica? Sappiamo perfettamente che il lavoro in fabbrica, in particolare alla catena di montaggio, è duro e faticoso e non abbiamo mai sostenuto di aver firmato un accordo acquisitivo, perché le maggiori retribuzioni che si percepiranno sono la conseguenza di un maggiore impegno lavorativo.

Abbiamo in ogni caso mantenuto aperta una prospettiva di lavoro e di sviluppo. Di questi tempi e nel nostro Paese non è poco. Sappiamo anche, però, che non si può sostenere il mantenimento di una organizzazione del lavoro la cui fonte contrattuale risale all'agosto del 1971, quando c'erano figure professionali come i carrellisti, oggi scomparsi dal processo produttivo in fabbrica. Sappiamo pure che nel corso degli anni, grazie alle innovazioni tecnologiche e di processo, il lavoro in catena, pur rimanendo faticoso, è decisamente migliorato rispetto al passato. Possibile che il modello ergometrico, adottato ora a Mirafiori e Pomigliano ed in vigore in molte fabbriche automobilistiche, non della Cina ma dell'occidente democratico e sindacalizzato, sia una forma di sfruttamento dell'uomo sull'uomo? Noi non crediamo. Pensiamo, più semplicemente, che come spesso è accaduto nella storia del movimento

operaio, le novità organizzative incontrino un'inevitabile resistenza. È accaduto al fordismo e sempre dentro la Fiat: ma c'erano ben altri dirigenti sindacali e un'altra Fiom. Quella di Bruno Buozzi. La Fiom attuale, a differenza di quella del passato, si è ritagliata un ruolo che consiste nello sposare le tesi della parte marginale della classe operaia. Un tempo si parlava della centralità di quest'ultima come modello da proporre al resto della società. I modelli sociali che la Fiom propone sono quelli degli antagonisti e dei centri sociali? Liberissimi di farlo. Ognuno, come si dice, balla con chi vuole. Quello che non è assolutamente accettabile è che si pensi di poter esercitare un potere di veto nei confronti delle aziende e degli altri sindacati: suonerebbe come uno sberleffo alle regole democratiche ed un intollerabile ricatto. Pertanto, come si può chiedere di riaprire la trattativa di Mirafiori? La tesi della Fiom e della Cgil è che non si governa contro il 46% dei lavoratori. Il che significa che invece si può governare una fabbrica contro la maggioranza. In sostanza propongono un mondo capovolto. Sembra di leggere una delle migliori pagine di Orwell. Inizino Cgil e Fiom una riflessione autocritica sul loro recente passato e sul fatto che negli appuntamenti decisivi che ci sono stati, il loro è stato oggettivamente un ruolo di conservazione, che finisce con il marginalizzare i lavoratori e le loro organizzazioni. Noi della Uil non ci stiamo.

*Luigi Angeletti **

La vicenda Fiat sta dando seguito ad un cambiamento del sistema delle relazioni industriali nel nostro Paese. Essa si è inserita, infatti, nel solco di un'innovazione determinata dalla riforma del sistema contrattuale varata nel gennaio del 2009, dopo oltre un decennio di infruttuosa attesa. Lungo quel periodo, la nostra economia si è avvitata in una spirale depressiva caratterizzata da bassi salari e bassa produttività.

Con quel cambiamento si sono poste le basi per invertire quella tendenza.

La riforma ha consolidato il contratto nazionale ma ha attribuito un peso specifico alla contrattazione integrativa adeguato alla necessità di far crescere i salari reali e la produttività. Il nuovo modello, dunque, ha una connotazione di maggiore flessibilità per garantire, da un lato, certezze

* *Segretario generale Uil.*

omogenee essenziali ai lavoratori e alle imprese e per cogliere, dall'altro, le opportunità di rilancio della nostra economia.

Anche a questa logica hanno risposto gli accordi di Pomigliano e Mirafiori assicurando presidi occupazionali di eccezionale rilievo in zone strategiche del Paese e prospettando, al contempo, interessanti progressioni salariali.

Né valgono le argomentazioni contrarie fondate sulla presunta lesione di diritti che restano, invece, impregiudicati e decisamente più significativi di quelli vantati in altri Paesi europei nostri concorrenti.

Rivendichiamo, dunque, con soddisfazione le intese in quei due siti produttivi perché garantiscono, sin da subito, l'occupazione per tutti gli addetti interessati e perché faranno crescere i salari, con ricadute positive certe sull'indotto e sul territorio. Tutti obiettivi, questi, tipici dell'attività sindacale a tutela dei propri rappresentati e di tutti i lavoratori.

Tuttavia sia Pomigliano sia Mirafiori non possono rappresentare modelli esportabili pedissequamente in altre realtà Fiat né, ovviamente, in altre aziende. Ogni singolo stabilimento, sia per la sua consistente dimensione sia per la sua collocazione territoriale, ha delle specificità di cui si deve tener conto nella definizione di missioni produttive competitive. Questo principio di flessibilità delle stesse relazioni sindacali, non più rigidamente centralizzate e generalizzate, può rispondere efficacemente alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Per i prossimi mesi, il compito del sindacato sarà quello di monitorare l'applicazione delle intese sottoscritte a Pomigliano e a Mirafiori e, successivamente, di verificarne l'efficacia soprattutto in relazione alle aspettative economiche. Si vedrà, poi, se sarà necessario rendere più competitivi anche gli altri stabilimenti del gruppo con l'unico obiettivo di assicurare crescita occupazionale e salariale.

Questo è ciò che interessa ai lavoratori, ed è ciò che il sindacato può ottenere contrattando. E questo è il ruolo specifico – a cui, peraltro, è attribuita dignità costituzionale – che compete al sindacato. Così si risponde efficacemente alla sfida della globalizzazione. Sono le imprese che fanno la ricchezza di un Paese e al loro destino è legato il destino dei lavoratori che rappresentiamo. È con questo senso di partecipazione e di responsabilità che, oggi, dobbiamo scrivere il nostro futuro.