

Gli accordi separati: un *vulnus* letale per le relazioni industriali

Salvo Leonardi

Le vicende che in questi mesi hanno interessato alcuni importanti stabilimenti italiani della Fiat giungono al culmine di una stagione segnata dal moltiplicarsi dei segnali di rottura nel nostro sistema delle relazioni industriali. Ciò che a lungo era sembrato connotarlo positivamente, grande autonomia collettiva e un'astensione della legislazione, unica nel suo genere, precipita ora col venir meno delle condizioni politiche che ne avevano a lungo retto il funzionamento. Fra pluralismo competitivo delle organizzazioni sindacali e mancanza di norme legali in tema di rappresentanza e contrattazione, la chiave di volta è consistita nel salvaguardare politicamente e su basi volontarie rapporti leali e responsabili fra Cgil, Cisl e Uil.

Al principio maggioritario, foriero di rotture certe, si è preferito quello tendenzialmente unanimistico, l'unico in grado di preservare l'unità d'azione fra sigle diverse e distinte per storia e cultura¹. Ciò non ha ovviamente impedito rotture anche gravi, come quelle che a fasi alterne hanno costellato la storia sindacale italiana. Ma è negli ultimi anni che il susseguirsi di questi episodi ha assunto una frequenza e gravità tali da poter preludere a una svolta epocale – a nostro avviso regressiva – degli assetti attuali.

Negli ultimi dieci anni accordi separati hanno interessato ogni livello in cui si articola il nostro sistema contrattuale. In special modo quello interconfederale, sia nazionale sia territoriale; ci limitiamo a ricordare il Patto per Milano nel 2000; quello sui contratti a termine nel 2001; il Patto per l'Italia nel 2002; l'Accordo quadro sulla riforma del sistema contrattuale del 22 gennaio 2009. Casi analoghi hanno interessato l'artigianato (2008), il settore pubblico (2008, 2009), le imprese private (2009). La situazione appare migliore a livello settoriale, dove la maggioranza dei contratti nazionali è stata

* Salvo Leonardi è ricercatore presso l'Ires Cgil nazionale.

¹ A riguardo vedi Napoli M. (2009), *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese fra le parti sociali*, in *Jus*. Per una ricostruzione storico-sistematica di questa prassi, vedi Caruso B. (1992), *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano, Franco Angeli.

siglata unitariamente, ma con l'importante eccezione dei metalmeccanici – dove per ben tre volte su quattro, in dieci anni, la conclusione è stata un accordo che esclude l'organizzazione di gran lunga più rappresentativa, la Fiom-Cgil (2001, 2003 e 2009) – e di alcuni comparti del pubblico impiego (ministeri e scuola, 2008), con riguardo al biennio economico. A livello aziendale i casi più noti sono stati quelli dell'Electrolux-Zanussi (sul *job on call*) nel 2000; alla Fiat di Melfi nel 2004; alle Poste, all'Alenia, alla Ferrari, alla Mivar nel 2008; alla Piaggio, alla Fincantieri, alla Lasme e alla Fiat nel 2009 e nel 2010². Alla categoria degli accordi separati possono inoltre asciversi i cosiddetti contratti «pirata», siglati fra associazioni comparativamente poco rappresentative, nei comparti del turismo, del tessile-abbigliamento, del lavoro in somministrazione.

Lo scenario è quello globale, caratterizzato dalle sfide poste dal post-fordismo, dalla competizione sfrenata, dalla crisi economica di questi due anni. Un combinato disposto che a ogni latitudine pone in serissime difficoltà i movimenti sindacali. Sotto l'assedio esplicito o implicito delle delocalizzazioni, la contrattazione collettiva è ovunque sulla difensiva, attestata da una contrazione sia della copertura (clamorosa nei nuovi Stati membri) sia della qualità dei suoi contenuti. Si chiama *concession bargaining* e consiste nello scambiare occupazione contro salari e diritti; *diritti al lavoro* con *diritti nel lavoro*. Un modello che ricorre sempre più spesso in tutti i paesi più industrializzati.

Il caso Pomigliano, ma anche la vicenda del previsto trasferimento in Serbia di alcune produzioni oggi a Mirafiori, vanno letti e interpretati in questa complessa cornice, globale e nazionale, economica e politica. Casi per molti versi analoghi si sono verificati anche in altri grandi gruppi dell'industria europea: Hoover, Bosch, Daimler, Ford, Siemens, Nokia, per citare solo quelli più noti. È anch'esso un accordo del tipo ablativo o *concessivo*: in cambio della promessa di cospicui investimenti per l'innovazione³, si chiede l'aumento

² Per una ricca disamina di questa casistica, vedi Regalia I., Galetto M., Tajani C. (2010), *Osservazioni sulle relazioni industriali nei casi di contrattazione separata*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 1, pp. 19-ss.

³ Si è parlato di 20 miliardi di euro in cinque anni. Vale a dire quattro miliardi l'anno, che corrispondono – secondo elaborazioni effettuate dalla Fiom – a non più del 4-5 per cento del fatturato del gruppo. Molto meno di quanto investono oggi, nell'innovazione di processo e di prodotto, i maggiori concorrenti mondiali della Fiat, attestati su livelli pari al 12-14 per cento.

dei turni e dei ritmi di lavoro, la riduzione delle assenze «anomale», il congelamento del conflitto. Ne tratta più dettagliatamente Vincenzo Bavaro su questa rivista. Ciò che si profila è un netto peggioramento delle condizioni di lavoro, compensato dalla promessa del rientro di alcune produzioni oggi dislocate, non senza grandi vantaggi per l'azienda, nello stabilimento polacco di Tichy.

Ciò ha indotto a un intenso dibattito sui molteplici risvolti di questa vicenda. Quelli giuridico-sindacali, che qui intendiamo sviluppare, attengono all'efficacia della contrattazione, alla legittimazione degli agenti contrattuali, al rapporto fra livelli contrattuali, alla titolarità e all'esercizio del diritto di sciopero.

Quello di Pomigliano è un accordo aziendale e, in quanto tale, ritenuto comunemente dotato di efficacia generalizzata (*erga omnes*) per via della sostanziale indivisibilità degli interessi collettivi che da esso vengono dedotti⁴. Tale orientamento, prevalente nella dottrina giuslavoristica, è stato ed è tuttora disatteso dai giudici del lavoro, per lo più inclini a considerare quello aziendale come un contratto di diritto comune, efficace solo fra le parti che lo hanno sottoscritto. La questione, incontrovertibile in presenza di accordi acquisitivi, diviene di difficile soluzione quando i contenuti sono complessivamente peggiorativi e il dissenso diffuso, specie fra coloro non legati da un vincolo associativo alle organizzazioni firmatarie. A Pomigliano è stato siglato un accordo separato, senza e contro una delle organizzazioni più rappresentative dello stabilimento: la Fiom. Un dissenso collettivo molto significativo, robustamente corroborato da quel 40 per cento di lavoratori che lo hanno bocciato nel referendum del 23 giugno scorso, pone un problema sostanziale di governabilità dell'accordo che non è sfuggito ai vertici Fiat.

La situazione è resa ancora più complicata dal fatto che tale accordo contiene deroghe al contratto nazionale, secondo quanto si è previsto dall'accordo interconfederale – anch'esso separato – dell'aprile 2009, ma in contrasto col contratto unitario e formalmente in vigore del 2008, cui confusamente si è accavallato quello separato dell'ottobre 2009. Da qui la scelta della Fiom di impugnare l'accordo aziendale dinanzi al giudice del lavoro e quella di Federmeccanica/Fiat – dello scorso 7 settembre – di recede-

⁴ Su questi aspetti, vedi Voza R. (2010), *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 126.

re dal Ccnl unitario del 2008, ben prima della sua scadenza naturale, a fine 2011. A dimostrazione che la tesi della Fiom, secondo la quale il contratto separato dell'ottobre 2009 non aveva abrogato quello unitario, era tutt'altro che infondata.

Possibilità di deroghe aziendali del contratto nazionale sono oggi previste in vari sistemi nazionali, compreso il nostro. Ricordiamo come ben prima del 2009 i contratti di riallineamento graduale avessero contemplato questa possibilità. La differenza è che allora si trattava di misure transitorie finalizzate all'obiettivo di *rientrare* nel contratto nazionale; ora è quello di *uscirne*. Addirittura sin dallo *start up* di una impresa. Secondo i suoi fautori, il ricorso alle deroghe dovrebbe favorire, in via temporanea e sperimentale, una crescita della produttività in grado di contrastare la crisi in cui versa la nostra economia. Stranamente, però, si prevede che ciò produrrà i suoi effetti in maniera molto differita. A partire dal 2012, secondo quanto previsto dal contratto separato dei meccanici. Quando cioè, si presume e si auspica, la crisi avrà esaurito la sua spinta distruttiva. È in ogni caso vero che ovunque in Europa si ampliano le prerogative della contrattazione settoriale rispetto a quella interconfederale (Finlandia, Belgio) o di quella aziendale rispetto a quella settoriale (Germania, Svezia, Spagna e ora Italia)⁵.

Nel dibattito italiano, ancor prima del caso Pomigliano, si è molto celebrato il modello tedesco delle *clausole di uscita*⁶. Sarà dunque il caso di spendere qualche considerazione su questo sistema. Inserite nel sistema contrattuale a partire dal 2004 (il cosiddetto *Pforzheim Agreement*, siglato nel settore metalmeccanico), le *exit clauses* ricorrono ormai in tutti i contratti di categoria. Si tratta di *patti aziendali per l'occupazione*, grazie ai quali è possibile derogare al contratto di settore in caso di crisi, per il miglioramento della competitività e per la salvaguardia di aziende e posti di lavoro. Si stima che il 60 per cento circa dei datori di lavoro metalmeccanici e chimici si è avvalso delle clausole di uscita. Nella maggior parte dei casi la deroga ha riguardato il ricorso a tutte le forme di flessibilità interna (contrattuale⁷, salariale e

⁵ Keune M. (2009), *Integrazione europea, contrattazione collettiva e moderazione salariale*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 2.

⁶ Dell'Aringa C. (2010), *La prospettiva è negli accordi in deroga*, in *Speciale Pomigliano*, www.nuovi-lavori.it.

⁷ Il contratto dei metalmeccanici e degli elettrici, ad esempio, liberalizza il ricorso ai contratti a termine, rimuovendo la previa sussistenza di ogni eventuale causale.

oraria⁸), con alcune garanzie riguardo alla flessibilità numerica (alias licenziamenti).

Un fenomeno concomitante è quello per cui sempre più imprenditori tedeschi si sganciano dalle rispettive associazioni di rappresentanza, lasciandosi il campo aperto a libere pattuizioni a livello aziendale. Un'esperienza che in casa Fiat devono avere studiato con attenzione, al punto di minacciarne l'emulazione se Federmeccanica non avesse accettato a fine estate i suoi diktat sul contratto nazionale (e sulla sua sostanziale eutanasia). Il combinato disposto di queste due tendenze ha fatto sì che il numero di aziende coperte da contratti collettivi è sceso a quota 48 per cento, pari al 61 per cento della forza lavoro (52 per cento settoriale e 9 aziendale). Nelle regioni orientali si scende addirittura al 27 per cento per le aziende e al 51 per cento degli occupati⁹. Uno smottamento, se si pensa che uno studio dell'Ocse della metà degli anni novanta aveva stimato per la Germania Occidentale un tasso di copertura pari a quasi l'80 per cento della forza lavoro¹⁰. La possibilità di ricorrere alle clausole di uscita ha fornito un grosso impulso alla contrattazione aziendale, ma i rappresentanti aziendali dei lavoratori non paiono aver gradito molto. Lo rivela un'indagine realizzata dalla Fondazione Hans-Böckler nel 2007¹¹. Lo considerano un frutto avvelenato. È vero che ora possono negoziare – una prerogativa tradizionale dei sindacati esterni di categoria – ma in una prospettiva che è quasi sempre invocata dalle aziende per estorcere peggioramenti del contratto di settore. Sarà forse un caso, ma proprio in concomitanza di questi sviluppi la Dgb – gloriosa nave ammiraglia del sindacalismo europeo – sta vivendo un drammatico crollo della membership, scesa addirittura sotto la soglia del 20 per cento.

Grazie alle clausole di uscita, si sostiene, sono stati scongiurati i licenziamenti di massa e salvaguardato l'occupazione in questi due terribili anni di

⁸ In alcuni settori (banche, agenzie di viaggio, siderurgia, enti locali nei *Länder* orientali) alla riduzione dell'orario settimanale standard, con significativi margini di adattabilità riconosciuti a singoli gruppi di lavoratori sulla base di accordi collettivi aziendali.

⁹ Bispinck R. (2010), *Il sindacato tedesco nella crisi: tutela dell'occupazione, politica contrattuale e problemi della sindacalizzazione*, relazione tenuta presso la Fondazione Giulio Pastore, Roma, policopiato,

¹⁰ Kohaut S., Schneible C., Zegelmayer S. (2006), *Collective Bargaining Structure and its Determinants: an Empirical Analysis with British and German Establishment Data*, in *European Journal of Industrial Relations*, n. 12.

¹¹ Bispinck R. (2010), *op.cit.*

crisi¹². In Italia, dove diversamente che in Germania abbiamo la cassa integrazione, i contratti di solidarietà e una tradizione di contrattazione decentrata, l'esigenza di copiarne il modello non ha ragione di porsi. Le banche o-re, ad esempio, non sono per noi una novità e persino il tasso di rimpiazzo della nostra cassa integrazione ordinaria e straordinaria, che a ragione giudichiamo insufficiente, è superiore di quello goduto dai colleghi tedeschi (60-67 per cento netti, sebbene su salari ben più alti che da noi).

Ma c'è una considerazione ancora più importante da fare e riguarda il significato del contratto di settore. Da noi, dove vige un doppio livello negoziale, esso rappresenta una soglia minima sotto la quale non si deve scendere, dunque – canonicamente – derogabile solo *in meljus* dai livelli inferiori. In Germania, dove vige un livello sostanzialmente unico di contrattazione, quello settoriale (di *Länder*) incorpora standard medi di tutela elevati, derogando *in pejus* i quali gli effetti sui lavoratori non assumono la gravità che ciò avrebbe nel nostro sistema.

Fra gli obiettivi dell'accordo di Pomigliano vi è quello di contrastare le «forme anomale di assenteismo» e ridurre le «astensioni collettive dal lavoro» (alias gli scioperi). Dunque, l'assenteismo. Al netto di qualche leggenda metropolitana¹³, a Pomigliano è stato per anni più elevato che altrove, ma fra il 2006 e il 2009 le cose sono cambiate sensibilmente e il suo indice – su cui non esistono dati precisi condivisi – è comunque sceso su livelli fisiologici. Può anche darsi che, come si è fatto notare, la sospensione dell'integrazione di malattia non intacchi direttamente un diritto fondamentale, trattandosi di un trattamento ulteriore rispetto a quello legale¹⁴, ma l'onere di dimostrare che la malattia sia falsa deve comunque spettare all'azienda. Se effettivamente c'è un problema di questo tipo, lo si potrebbe contrastare in modi meno grossolani e indistinti, senza colpire nel mucchio i tanti che si troveranno effettivamente in malattia. Potenziare i controlli; persino i premi presenza, che

¹² Seifert H. (2010), *The German Employment «Miracle» and the Flexible Working Time*, Etui Conference, Madrid, 5 maggio.

¹³ È una vecchia storia. Vere e proprie campagne di denigrazione, contro gli operai dello stabilimento campano, risalgono agli anni settanta. Episodi e cifre montate ad arte da alcuni importanti organi di stampa, spesso – come si dimostrò – prive di fondamento.

¹⁴ Carinci F. (2010), *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'Accordo di Pomigliano*, working paper C.S.D.L.E. M. D'Antona, n. 108; Ichino P. (2010), *Appunti di un giurista su Pomigliano*, in *www.lavoce.info*, 18 giugno; Liso F. (2010), *Sicuramente un caso emblematico*, in *Speciale Pomigliano*, *www.nuovi-lavori.it*; Treu T. (2010), *Un'eccezione con implicazioni generali*, in *Speciale Pomigliano*, *www.nuovi-lavori.it*.

pure a chi scrive non piacciono, possono considerarsi preferibili alla cancellazione della possibilità di usufruire del diritto contrattuale all'integrazione dei primi tre giorni di malattia. Per sociologi e psicologi del lavoro l'assenteismo attesta in genere disagio e disaffezione al lavoro, alienazione e forte stress psico-fisico, persino forme di vero e proprio conflitto industriale dissimulato¹⁵. Per prevenirlo le componenti più illuminate del *human resources management* suggeriscono misure che migliorano la qualità dell'organizzazione del lavoro, il coinvolgimento attivo, la partecipazione; il cosiddetto *well-being at work*¹⁶. Come si fa in Nord Europa e come oggi promuovono le istituzioni europee attraverso il dialogo sociale, la Commissione e le sue agenzie specializzate (Dublino e Bilbao)¹⁷. Peggiorando le condizioni di lavoro, come fa ora la Fiat, l'assenteismo potrà solo aumentare o assumere altre forme di resistenza al super-sfruttamento. Nel dibattito giornalistico, anche in questo caso, si citano ed esaltano – in modo per lo più parziale e strumentale – altri modelli nazionali, per denunciare i presunti eccessi del nostro. E allora non sarà inutile citare una ricerca appena pubblicata dalla Fondazione di Dublino, da cui risulta che l'Italia è addirittura il paese col più basso tasso di assenteismo di tutta l'Unione Europea a 27¹⁸.

Passiamo al conflitto. Con l'accordo di Pomigliano i sindacati firmatari divengono responsabili non solo di ogni loro eventuale violazione della tregua

¹⁵ Salerni D. (1980), *Sindacato e forza lavoro all'Alfasud: un caso anomalo di conflittualità industriale*, Torino, Einaudi.

¹⁶ Cooper C. (a cura di) (1988), *Theories of Organisational Stress*, Oxford, Oxford University Press; Sparks K., Faragher B., Cooper C.L. (2001), *Well-Being and Occupational Health in the 21st Century Workplace*, in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 74, n. 4, novembre.

¹⁷ Commissione europea (1999), *Guida sullo stress legato all'attività lavorativa: sale della vita o veleno mortale?*, Bruxelles, Commissione europea; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), *Quality of Work and Employment in Europe: Issues and Challenges*, Dublino, n. 1. Vedi anche l'accordo-quadro europeo sullo stress-lavoro correlato, dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia con accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

¹⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *Absence from Work*, Dublino. Sulla base dell'indagine Istat sulle famiglie del 2006, l'Italia presenta un tasso di assenteismo pari circa allo 0,8 per cento, in netto declino rispetto agli anni settanta, quando arrivava a toccare quota 4-5 per cento. Sarà pure una stima per difetto, ma per avere un'idea meno idilliaca su come vanno le cose in altri paesi, si consideri che la Germania, la Svezia, il Regno Unito e l'Austria hanno un tasso del 3,2 per cento, la Danimarca e Spagna intorno al 5, il Belgio fra il 5 e il 7, la Norvegia addirittura il 7,7 per cento.

(«clausola di responsabilità», § 13), ma anche dei comportamenti posti in essere dai lavoratori dello stabilimento, iscritti e non iscritti. Pena sanzioni per il sindacato, con tagli su permessi e contributi, e finanche per il lavoratore, suscettibile anche di licenziamento. È quello che nel linguaggio del diritto civile si chiama «clausola risolutiva espressa». Come è stato autorevolmente osservato, quella alla pace non è più un'*obbligazione di mezzi*, adoperarsi affinché – attraverso l'obbligo endo-associativo di influenza – non ci siano scioperi, ma un'*obbligazione di risultato*: non ci deve proprio essere alcuno sciopero¹⁹. Si è detto che, poiché le parti firmatarie hanno dichiarato sui giornali che non è loro intenzione toccare il diritto di sciopero in capo ai singoli lavoratori (a mo' di interpretazione autentica), il problema sollevato in ambienti Fiom non sussisterebbe²⁰. Ma l'accordo ci pare dica cose precise e diverse. È scritto testualmente che tutte le parti del contratto sono da considerarsi «correlate e inscindibili», e che «la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare, secondo gradualità», compresi i «licenziamenti per mancanza» (§ 14). L'accordo prevede infatti l'incorporazione integrale del contratto collettivo in quello individuale (§ 15). Del resto, l'obiettivo di queste clausole è colpire i lavoratori e i sindacati dissidenti, non certo quelli già inquadrati entro il vincolo endo-associativo di pace sindacale. Nulla impedisce ovviamente che i sindacati si impegnino a rispettare le clausole di tregua che hanno sottoscritto, come è prassi contrattuale comune da qualche decennio a questa parte. Ma in nessun caso ciò può arrivare a configurare, nel nostro ordinamento, la requisizione di un diritto fondamentale della persona a opera di una o più organizzazioni sindacali.

Pur non volendo assumere dogmaticamente il noto postulato del *diritto individuale a esercizio collettivo*, in nessun modo potrebbe giustificarsi un'operazione che si spinga fino a identificare un'eventuale titolarità collettiva con quella sindacale, e per giunta nella forma autoreferenziale e quasi monopolistica di qualche organizzazione soltanto. Dottrina e giurisprudenza convergono largamente su questo punto. Anche e soprattutto in considerazione della totale assenza di regole certe, chiare e democratiche in tema di rappresentanza/rappresentatività. Una clausola contrattuale di segno diverso, come quella prevista per Pomigliano, sarebbe chiaramente incostituzionale.

¹⁹ Carinci F. (2010), *op.cit.*

²⁰ Liso F. (2010), *op.cit.*

«Qualunque pretore di campagna la boccherebbe»²¹, pronostica causticamente Umberto Romagnoli. In un sistema pluralistico come il nostro, il diritto costituzionale di sciopero (art. 40 Cost.) e la libertà di organizzazione (art. 39, comma 1) si intersecano a vicenda nella misura in cui l'uno diviene manifestazione dell'altra, dal momento che ci si può organizzare *nello* sciopero e *per* lo sciopero.

In questo ultimo e fatale anno, le relazioni industriali italiane hanno registrato – quasi simbolicamente – la scomparsa di un maestro come Gino Giugni. Ci sia permesso qui di ricordare una sua polemica con quanti, in particolare Santoro Passarelli, già negli anni sessanta si erano resi fautori del sistema della tregua aziendale, sulla base del principio civilistico *pacta sunt servanda*. Insieme a Federico Mancini, Giugni obiettò come esso non possa mai assumere un valore assoluto, in quanto «la capacità di previsione dei contraenti è limitata e ben concreto è il rischio che sopravvengano circostanze tali da alterare l'iniziale equilibrio delle prestazioni»²². Quanto allo sciopero, lo stesso autore avrebbe scritto anni dopo: «Io ostinatamente mantengo la posizione di difesa della titolarità individuale»²³.

Anche riguardo agli scioperi si scomodano spesso e volentieri i raffronti con altri ordinamenti. In genere lo si fa omettendo di ricordare come esso sia da noi in calo verticale da anni, specie nell'industria; che ciò è avvenuto senza alcuna vera contropartita, piuttosto con un aggravamento di pressoché tutti gli indicatori di equità sociale e qualità del lavoro; soprattutto che il loro tradizionale contenimento, nei paesi nordici, avviene sì su basi legali più stringenti che da noi, ma in presenza di sindacati monopolistici e a fronte di diritti sindacali di codeterminazione da noi sconosciuti²⁴, e proprio su temi come quelli prospettati a Pomigliano: produttività, organizzazione del lavoro, orari. Secondo la legge svedese del 1977, ad esempio, l'obbligo di pace si interrompe se l'imprenditore si rifiuta di applicare la procedure di codecisione, che riguardano – molto estensivamente – «la conclusione del contratto

²¹ Romagnoli U. (2010), *Rischio incostituzionalità*, intervista, in *L'Unità*, 15 giugno.

²² Giugni G., Mancini F. (1972), *Contratto collettivo e tregua aziendale*, in *Mondo Operaio*, n. 7-8, p. 10. La tesi era perentoria: «Bisogna dire allora, e bisogna dirlo a tutte lettere, che dal contratto collettivo non nasce alcun obbligo di pace, che la pace non interviene in alcun modo a caratterizzare la sua funzione. Questa è la semplice verità».

²³ Giugni G. (1990), citato in Gaeta L., *Lo sciopero come diritto*, in D'Antona M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Napoli, Jovene, p. 426.

²⁴ Per un'analisi comparata del diritto di sciopero in Europa, fra gli altri, vedi Veneziani B. (1992), *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, Bari, Cacucci.

individuale di lavoro, l'organizzazione dell'impresa, l'attività degli affari» (art. 44). Malgrado le restrizioni, nulla ha potuto impedire che il conflitto sia periodicamente esploso pure lì, fuori da ogni controllo sindacale, come è previsto in quei sistemi. In Svezia negli anni settanta, in Germania negli ottanta, più recentemente in Danimarca e Norvegia, che negli ultimi dieci anni si sono posti ai vertici delle graduatorie internazionali in materia di scioperi²⁵.

Non è poi singolare che la cosiddetta «riscoperta dell'individuo nel diritto del lavoro» (Simitis), giudicato «emancipato» e «maggiormente» quando si tratta di giustificare la dismissione di tanta parte delle norme di fonte collettiva, venga ora glissata tanto platealmente, riconducendo il lavoratore sotto l'egida ferrea dell'organizzazione sindacale (di cui magari non fa parte) se solo si prospetta il rischio che, nella libertà di sciopero, possa derivarne un danno per l'azienda²⁶? Scriveva magistralmente Massimo D'Antona: «Togliendo ai lavoratori la facoltà di prendere la parola attraverso l'esercizio diretto dell'autotutela, si riduce la pressione centrifuga, ma si rischia di indebolire le basi volontarie del sistema di rappresentanza sindacale e di accentuare il processo di estraneazione dei sindacati dalla loro base sociale»²⁷.

Il *vizio genetico* di Pomigliano risiede nell'accordo quadro per la riforma del sistema contrattuale²⁸, stipulato senza e contro la Cgil il 22 gennaio 2009. Un accordo separato sulle regole generali, come non si era mai visto prima, reso possibile e aggravato dall'assenza di qualunque disciplina legale in materia di rappresentanza. Qui si pone lo snodo fondamentale attraverso cui potrebbe passare una *exit strategy* dal caos in cui sta precipitando tutto il sistema. La necessità di avere regole esigibili e democratiche con cui misurare la rappresentatività delle parti sociali, in modo da validarne i percorsi ne-

²⁵ Per un'ampia analisi comparata delle tendenze internazionali, vedi van der Velden S., Dribbusch H. (a cura di) (2007), *Strikes around the World: 1968-2005*, Amsterdam, Aksant.

²⁶ In tal senso, appropriatamente, vedi Lassandari A. (2010), *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro: problemi giuridici e di efficacia*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 1, p. 65.

²⁷ D'Antona M. (1990), *Diritto sindacale in trasformazione*, in D'Antona M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Napoli, Jovene.

²⁸ Carinci F. (2010), *op.cit.* Sull'accordo del 22 gennaio 2009, fra i tanti, vedi Cella G.P. (2009), *Struttura contrattuale: una riforma incerta e non condivisa*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 2; Bellardi L. (2010), *L'Accordo quadro e la sua applicazione nel settore privato: un modello contrattuale «comune»?», in Andreoni A. (a cura di), *Nuove regole per la rappresentanza sindacale. Ricordando Massimo D'Antona*, Roma, Ediesse.*

goziali, appare quanto mai necessario e ineludibile. Come avviene ovunque nel mondo, tranne che da noi, nel settore privato. Oggi un tale approdo appare quanto mai compromesso dall'esacerbarsi delle tensioni fra le organizzazioni sindacali, alimentate ad arte dall'attuale governo. In questo scenario è difficile immaginare, e forse neppure auspicabile, che si possa giungere a un intervento *super partes* del legislatore²⁹. Ma le libere intese fra i sindacati troppo spesso si sono prestate a un uso opportunistico da parte di Cisl e Uil. I Ccnl del commercio (2008) e dei meccanici (2009) sono stati siglati separatamente senza che si procedesse a consultazione referendaria, come pure era stato concordato proprio in previsione di casi del genere³⁰. Quando lo si è fatto, come a Pomigliano, l'iniziativa era aziendale e l'esito platealmente viziato dal suo obiettivo ricatto, e per giunta su diritti che in varie clausole non erano nella disponibilità delle parti. Della serie, beffa fra le beffe, di dare la parola ai lavoratori una volta, per toglierla poi – rispetto al conflitto – sino a data da definirsi. Le organizzazioni della Cgil non hanno mai contestato gli esiti referendari, anche se erano per loro negativi (Piaggio, Fincantieri), quando però oggetto del pronunciamento non erano diritti come quelli insidiati nel caso Fiat. A voler mutuare un'analogia col diritto pubblico, non ogni quesito può divenire legittimamente oggetto di consultazione referendaria. La Corte costituzionale ha fra le sue funzioni proprio quella di vigilare a monte sull'ammissibilità del suo impiego rispetto ai limiti sostanziali e formali predisposti dall'ordinamento. Un referendum aziendale su una norma contrattuale che limita il diritto personale di sciopero è manifestamente anti-costituzionale. Non è la Fiom che ha cambiato idea sulla democrazia e sul referendum.

Colpisce invece l'interpretazione a dir poco incostante che di questo importante istituto democratico fanno le altre organizzazioni sindacali. Ma come! se il referendum lo chiede la controparte – nei termini e sui contenuti

²⁹ Scarpelli F. (2010), *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della crisi*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 1.

³⁰ In occasione del rinnovo del biennio economico 2005-2006, Fim, Fiom e Uilm avevano concordato un percorso sperimentale per l'approvazione delle piattaforme e degli accordi di rinnovo. Quell'intesa prevedeva, fra l'altro, il referendum sulla piattaforma da tenere fra tutti i lavoratori, nonché la possibilità di referendum di mandato – anch'essi tra tutti i lavoratori – sia se richiesto unitariamente sia da una sola organizzazione. A tali scopi Fim, Fiom e Uilm si impegnavano ad attivare un sistema di raccolta costante dei risultati elettorali delle Rsu, a partire dal 1 gennaio 2005, al fine di costruire unitariamente un indicatore di rappresentatività nazionale.

con cui lo ha fatto la Fiat a Pomigliano – lo si accoglie e condivide fino al punto di sentirsi legittimati a estenderne la valenza a tutto il settore metalmeccanico; se invece lo chiede un sindacato del peso della Fiom – per verificare se chi firma un contratto gode della maggioranza di coloro cui verrà applicato – allora si rispolvera il vecchio refrain che dei propri atti si risponde solo agli iscritti.

L'assenza della Cgil dalla sigla dei contratti potrebbe, a una lettura formalistica, preludere a una sua esclusione dai molti vantaggi che l'ordinamento riconosce alle sole organizzazioni firmatarie (presentazione liste, ripartizione eletti Rsu, trattenute sindacali, permessi, quote di servizio o di adesione contrattuale, bilateralità). A Melfi è già stato impedito ai delegati della Fiom di tenere un'assemblea retribuita. Una deriva gravissima e pericolosa, confermata dal licenziamento pretestuoso dei tre operai in quello stabilimento e dalla scelta successiva di boicottare la sentenza di primo grado del giudice, impedendo il loro reintegro sul posto di lavoro. Si parla di «pugno di ferro»; si rievocano «gli anni duri alla Fiat» dell'epoca di Valletta. Occorre invece recuperare senso della misura e ragionevolezza. Assumere un'interpretazione della rappresentatività meno asfittica di quella puramente letterale che ne desume la sussistenza dalla sola firma finale di un contratto collettivo. Considerare questo come *processo*, e non come *atto*, in cui anche il non firmare alla fine rientra fra le possibilità riconosciute all'organizzazione sindacale, senza che ciò arrivi a inficiarne la rappresentatività³¹. Una scelta di opportunità politica, oltre che giurisprudenziale. Anche perché l'altra faccia della medaglia è che la Cgil può a buon diritto ritenersi tecnicamente svincolata dagli obblighi assunti dagli altri con accordi separati³². Invocare l'ultrattività dei vecchi contratti; scatenare un contenzioso giudiziario paralizzante. Una condizione di libertà che, foriera di ingovernabilità del sistema, può trasformarsi in un'arma formidabile per riconquistare sul campo quel rispetto e quel riconoscimento che il governo di centrodestra e gli altri sindacati intendono negarle. Della serie *chi semina vento...*

³¹ In tal senso, vedi Ferraro G., Scarpelli F. (2009), in *Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell'unità contrattuale*, atti del seminario organizzato dalla Cgil a Roma il 5 maggio 2009, in *Rassegna Sindacale* (supplemento), n. 25.

³² Su questo aspetto, vedi Alleva P.G. (2009), *La contrattazione separata nel settore privato*, in *Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell'unità contrattuale*, atti del seminario organizzato dalla Cgil a Roma il 5 maggio 2009, in *Rassegna Sindacale* (supplemento), n. 25.

Si è per anni impedito al legislatore di intervenire su tutta questa materia, il risultato è che ora tutto il potere passa nella mani dei giudici, coi costi e le incertezze che ciò comporta. A chi e a cosa serve aver provocato questo prevedibilissimo caos? Due fra i maggiori esperti italiani di relazioni industriali, Gian Primo Cella e Tiziano Treu – in passato molto vicini alla Cisl – hanno di recente scritto che un sistema di relazioni industriali può definirsi efficiente e capace quando, dispiegandosi, «il conflitto in uscita sarà minore di quello in entrata, almeno per il periodo di tempo nel quale sono in vigore le regole (normative o salariali) definite attraverso la contrattazione». E continuano: «I sistemi di relazioni industriali entrano in crisi, aprendosi al mutamento, quando questa efficienza decresce, attenuandosi le capacità di riduzione del conflitto»³³. Un accordo separato sulle regole come quello del gennaio 2009 – e di conseguenza gli accordi che a ogni livello lo traspongono – è destinato a produrre più incertezza e conflitto di quanto non ne risolva. Dunque, da questa corretta prospettiva (che è poi l'essenza stessa delle relazioni industriali come pratica sociale e disciplina accademica), fallisce in partenza il suo obiettivo fondamentale.

Vari commentatori hanno sottolineato come il caso Pomigliano costituisca uno spartiacque per la nostra storia sindacale. Potrebbe essere vero. Difficile infatti pensare che si tratterà di un episodio isolato. Altri proveranno infatti a emularlo, anche in settori diversi da quello metalmeccanico, e la moneta cattiva – si sa – scaccia sempre quella buona. Viviamo del resto in un'economia globale che impone leggi ferree anche alle imprese. In un contesto sempre più fortemente segnato da una competizione globale sfrenata, i sindacati sono stretti a tenaglia nella logica ricattatoria del «prendere o lasciare». Il potere del capitale appare sempre più impermeabile a ogni condizionamento che non sia quello dei mercati finanziari e dei consumatori. La possibilità datoriale di ricorrere alla verticalizzazione decisionale e alle delocalizzazioni produce la *sparizione* del centro da cui si irradia il potere di determinare le scelte strategiche dell'impresa. La globalizzazione, per il tramite della tecnica, consente quell'*agire a distanza* e in tempo reale, grazie al quale è sempre più possibile comandare *in absentia* tutti coloro, e principalmente i lavoratori, che restano inchiodati al-

³³ Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino, pp. 14-15.

la determinatezza del proprio luogo e della propria vita materiale, e che dunque possono solo subirne l'azione e le conseguenze³⁴. Quanto sideralmente lontano deve apparire oggi lo studio nordamericano di Marchionne, o quello mobile dei suoi continui voli intercontinentali, agli operai di Pomigliano, Tichy, Kragujevac! (per non dire poi – ci si perdoni il bieco riflesso vetero-egalitarista – del suo compenso: oltre 400 volte quello delle sue maestranze italiane). Ma se non si trova e non si raggiunge quel luogo e quell'entità decisionale da cui oggi promanano le scelte più importanti di un'impresa, di un gruppo multinazionale, come si può sperare di poterle co-determinare sindacalmente, che sia per via partecipativa o contrattuale?

Oggi neppure i sistemi sindacali comunemente ritenuti più strutturati e solidi del nostro paiono al riparo da queste difficoltà. Quello nordico subisce le insidie di un dumping sociale importato insieme alla libertà comunitaria di movimento di imprese e lavoratori. Gli ormai famosi casi Viking e Laval paiono suggellarne anche formalmente le crepe più vistose. Partiti con l'intento di esportare il modello continentale ai nuovi Stati membri, ci troviamo ora a fronteggiare una contaminazione di segno rovesciato sin dentro casa propria. Anche il celebrato sistema tedesco della *Mitbestimmung* sembra poter fare sempre meno di fronte a casi in cui grandi gruppi del paese decidono di delocalizzare in zone dove i costi del lavoro sono sensibilmente più bassi. Al più è la politica industriale del governo a svolgere, diversamente che da noi, una funzione di contenimento a salvaguardia dei grandi marchi nazionali. Si pensi alla vicenda della Opel. In America Obama ha promesso molti soldi a Marchionne e i sindacati hanno accettato un vero e proprio salasso in termini di diritti e di tutele. È quello, del resto, il modello cui aspira l'amministratore delegato della Fiat. Ma almeno alla condizione che vi siano garanzie precise quanto a innovazioni di processo e di prodotto, a cominciare dall'auto elettrica. E in Italia? C'è una politica industriale per il settore dell'auto che non sia il mero doping delle rottamazioni? E Marchionne: qualcuno ha capito veramente come e dove si intendono realizzare gli obiettivi della *Fabbrica Italia*? E la newco? Da quello che se ne è capito la prospettiva appare a dir poco inquietante. Fra gli analisti si è persino avanzato il sospetto che Fiat stia cercando di alzare provocatoriamente il tiro per poi trovare

³⁴ Revelli M. (2007), *Sinistra Destra. L'identità smarrita*, Roma-Bari, Laterza, p. 207.

un pretesto e annunciare il suo disimpegno, a Pomigliano come già a Termini Imerese e a Mirafiori³⁵. L'accorpamento di Fiat in Chrysler, e non il contrario, sarebbe il vero e conclusivo obiettivo di questa strategia.

Luciano Gallino ha scritto: «È possibile che la Fiat non abbia davvero alcuna alternativa. O riesce ad avvicinare il costo di produzione dello stabilimento di Pomigliano a quello degli stabilimenti siti in Polonia, Serbia o Turchia, o non riuscirà più a vendere né in Italia né altrove le auto costruite in Campania. [...] È nella globalizzazione ormai senza veli che va inquadrato il caso Fiat. [...] Se in altri paesi i lavoratori accettano condizioni di lavoro durissime perché è sempre meglio che essere disoccupati, dicono in coro i costruttori, non si vede perché ciò non debba avvenire anche nel proprio paese. Non ci sono alternative. Per il momento purtroppo è vero. Tuttavia la mancanza di alternative non è caduta dal cielo. È stata costruita dalla politica, dalle leggi, dalle grandi società, dal sistema finanziario, in parte con strumenti scientifici, in parte per ottusità o avidità. Toccherebbe alla politica e alle leggi provare a ridisegnare un mondo in cui delle alternative esistono, per le persone non meno per le imprese»³⁶. Ma di questa politica e di queste leggi, conclude pessimisticamente il sociologo torinese, non c'è oggi traccia.

Si dice che «l'era dell'antagonismo è finita», fingendo di non vedere come quello capitalistico contro il lavoro non è mai stato così scoperto come di questi tempi. Fra precarizzazioni, disuguaglianze e ristagni salariali le prove sono innumerevoli. Ciò che invece rischia di finire per davvero è un modello di relazioni industriali, quello europeo, in cui per varie vie il sindacato ha potuto e saputo condizionare le strategie dell'impresa ed emancipare il lavoro. Il modello cui si guarda ora è l'America, o la Serbia. Assumere questa consapevolezza, agendo di conseguenza per impedire che ciò si compia definitivamente, può essere un modo per fare tesoro delle brutte vicende di questi mesi.

³⁵ Roccella M. (2010), *Il fuorilegge di Pomigliano*, in www.eguaglianzaeliberta.it, 9 settembre.

³⁶ Gallino L. (2010), *La globalizzazione in casa*, in *La Repubblica*, 14 giugno.