

3

2011

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



Rivista di
ADAPT - CENTRO STUDI
"MARCO BIAGI"

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

In ricordo di Gianni Garofalo

RICERCHE

Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011

INTERVENTI

*Responsabilità sociale dell'impresa e fonti di regolazione
Ordini professionali e rappresentanza di interessi*

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Le relazioni industriali in una prospettiva anglo-europea

GIURISPRUDENZA ITALIANA

Il caso del Ccnl metalmeccanici e l'art. 28 Stat. lav.

Nuove flessibilità per il congedo di maternità

*L'applicazione dell'art. 2932 c.c. e il diniego di assunzione del disabile
La Corte Costituzionale sulla sospensione dell'attività imprenditoriale*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Un protocollo territoriale per favorire la flessibilità e la ripresa

Assistenza disabili: collegato lavoro e indicazioni operative

La contrattazione integrativa nel settore pubblico dopo le riforme

Le nuove decadenze in materia di contratto di lavoro

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

Parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma

Corte di Giustizia: il coordinatore della sicurezza nei cantieri temporanei

Europa 2020: le nuove abilità richieste nel mercato del lavoro

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Cile - 1990-2010: flessibilità e sicurezza

Quadro internazionale e comparato - Il binomio donne e trasporti

N. 3/XXI - 2011



GIUFFRÈ EDITORE

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Giulio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Fernando Valdes Dal Re (*Madrid*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Roberta Caragnano (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Enrica Carminati, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Maria Rita Iorio, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Stefano Malandrini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Marta Mondelli, Nicoletta Pagni, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Lisa Rustico, Raffaello Santagata, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.
Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

REFEREES

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato scientifico. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2011

Unione europea	€ 110,00
Paesi extra Unione europea	€ 165,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 42,00)	€ 28,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. abbonato € 35,00* non abbonato € 110,00*

*IVA compresa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2011, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2011.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 110,00	€ 165,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 140,00	€ 210,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- mediante **carta di credito** (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

RICERCHE

Diritto delle Relazioni Industriali
Numero 3/XXI - 2011. Giuffrè Editore, Milano

28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali italiane? Opinioni a confronto

L'accordo interconfederale del 28 giugno rappresenta uno spartiacque per le relazioni industriali italiane. L'intesa, che definisce le regole sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali, si prefigge di creare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, la occupazione e le retribuzioni puntando sulla contrattazione collettiva, soprattutto aziendale, e sulla centralità del valore del lavoro. I contributi che seguono analizzano il testo dell'intesa, ne sondano, con sfumature differenti, la portata e la possibile tenuta di fronte alle sfide che l'Italia ha davanti a sé.

*Mariella Magnani **

Le diverse valutazioni che si possono dare – ed in effetti sono state date – dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 dipendono dalle aspettative nutrite verso di esso e dall'approccio adottato, se tipicamente di relazioni industriali o strettamente giuridico.

Sotto il primo profilo, non si può sottacere l'estrema significatività dell'accordo per aver posto le condizioni di un fisiologico funzionamento del sistema di relazioni industriali (al di là delle valutazioni di merito dei suoi contenuti). Sotto il secondo profilo, è chiaro che, per la sua stessa natura, esso non sana l'anomia del nostro diritto sindacale e, dunque, non mette al riparo dal riprodursi dei problemi di governabilità del sistema messi in luce in modo eclatante dal caso Fiat.

Esaminiamo partitamente questi profili.

1) Il valore politico dell'accordo. Il valore politico dell'accordo è indiscutibile, per avere Cgil, Cisl e Uil trovato un punto di incontro sulla questione che molti giudicavano insolubile: la questione della misura-

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

zione della rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva.

Una questione annosa e che, come si è rilevato più volte, appariva di difficile soluzione per la contrapposizione esistente tra le due anime del nostro sindacalismo, che si traduceva poi nella difficoltà di individuare criteri condivisi di misurazione (il criterio associativo, suggerito dall'articolo 39 della Costituzione, ovvero quello elettivo), nonché nella diversa visione della rilevanza degli istituti di democrazia diretta (in particolare il referendum).

Nell'intesa Cgil, Cisl e Uil del 7 maggio 2008 vi era sì un tentativo di comporre questa contrapposizione, ma, come tutti sanno, essa era rimasta lettera morta. La prorompenza del caso Fiat ha impresso una imprevedibile accelerazione alla definizione di una linea unitaria, concordata con Confindustria.

Dunque, l'accordo del 28 giugno 2011 segna il superamento di una doppia contrapposizione: quella tra Cgil, Cisl e Uil, da un lato, e tra una componente importante del movimento sindacale e Confindustria, dall'altro.

Il sistema di relazioni industriali, come definito dall'accordo, ritorna ad essere un sistema unitario, retto da regole condivise dai suoi fondamentali attori; e ciò non è poco in una stagione segnata da accordi separati con conseguente conflittualità, anche giudiziaria.

Il punto dolente dei livelli contrattuali e del rapporto tra contratto nazionale e aziendale, su cui si era consumato lo strappo della Cgil in occasione dell'accordo interconfederale del 2009, trova soluzione con la prevalenza del contratto nazionale ma, nello stesso tempo, con la previsione della possibilità, per il medesimo contratto nazionale, di delegare a quello aziendale l'adattamento delle condizioni economiche e normative agli specifici contesti produttivi.

In più, viene risolto politicamente il problema dell'efficacia generale del contratto aziendale derogatorio, affidata alla regola della maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero, nel caso di costituzione di RSA, all'approvazione da parte di rappresentanze costituite nell'ambito di associazioni sindacali che abbiano la maggioranza delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali nell'ambito dell'azienda.

Si innesta qui – vale a dire nel caso di sottoscrizione da parte di RSA e non di RSU – la valorizzazione del referendum, che può essere promosso da almeno una organizzazione sindacale firmataria dell'accordo interconfederale o dal 30 per cento dei lavoratori dell'impresa.

Anche per il contratto nazionale si definiscono i requisiti di rappresentatività (con una combinazione tra il criterio del numero degli iscritti e quello elettivo, già conosciuta nel pubblico impiego); tuttavia, la definizione non è funzionale, neppure nell'impostazione degli stipulanti all'acquisizione di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi. E ciò a differenza di quanto previsto per il contratto aziendale per il quale impegnativamente si prevede che, se stipulato secondo le modalità definite, sia efficace «per tutto il personale in forza» e per «tutte le associazioni sindacali firmatarie».

2) *Il valore giuridico dell'accordo.* Il quesito sul valore giuridico dell'accordo si traduce essenzialmente nella domanda se esso sia "autosufficiente", ovvero necessari, per l'ottenimento dei suoi obiettivi, di un intervento legislativo. L'obiettivo espressamente enunciato è quello dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali stipulati dai soggetti e secondo le procedure descritte. Ebbene, dovrebbe essere evidente – è persino banale rilevarlo – che, trattandosi di disciplina pattizia, essa è priva di natura imperativa. E, tuttavia, una volta ricomposta l'unicità del sistema contrattuale, si può ben dire che il contratto aziendale derogatorio abbia la stessa efficacia del contratto collettivo nazionale.

Certo l'accordo interconfederale non può impedire la stipulazione di contratti nazionali separati e tuttavia il consenso ritrovato, sia in relazione al ruolo del contratto nazionale e di quello aziendale, sia in relazione ai criteri di misurazione della rappresentatività, gli conferiscono un'indubbia valenza pratico-giuridica (per via dell'efficacia persuasiva che l'accordo può avere sui sindacati di categoria e sulle rappresentanze in azienda).

In sostanza, l'accordo segna il ripristino di quella unicità dell'ordine contrattuale che è stata fin qui la condizione fattuale dell'efficacia generalizzata dei contratti collettivi pur nell'inattuazione dell'articolo 39 della Costituzione.

3) *L'accordo interconfederale e gli insegnamenti del caso Fiat.* Certamente l'accordo interconfederale non risolve il caso Fiat, per la mancanza di "retroattività" (si veda punto 7), anche se gli accordi Fiat si collocano perfettamente nel contesto dell'accordo e potrebbero venire ripetuti con le regole del medesimo.

Il caso Fiat è certamente molto rilevante per l'economia del nostro Paese, ma più interessante è domandarsi se l'incertezza circa le regole dei rapporti di lavoro che in esso si è verificata sia riproducibile anche in futuro. Da questo punto di vista, la risposta è sicuramente positiva. Perciò è necessario, pur nell'assoluto rispetto delle scelte delle parti sociali

e lasciando da parte le proprie opzioni personali circa la desiderabilità di un intervento legislativo, che i giuristi comincino a riflettere su una serie di questioni che nel dibattito accademico non hanno mai trovato compiuta risposta, sempre accantonate a seguito del funzionamento di fatto del sistema sindacale. E ciò, come si è detto, a prescindere dalle proprie opinioni personali circa la praticabilità ovvero l'opportunità di un intervento legislativo.

Il primo punto concerne l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori quale uscito dall'amputazione referendaria del 1995. Non vi è dubbio che quella dei diritti sindacali rappresentati, dal punto di vista sistematico, la questione più rilevante messa in luce dal caso Fiat. Non si dimentichi, tra l'altro, che l'essere firmatari di contratti collettivi fonda, non solo i diritti del Titolo III dello Statuto dei lavoratori, ma anche diritti di consultazione di fonte legale, spesso di derivazione comunitaria.

Senza, in questa sede, riprendere la questione di legittimità costituzionale, è certo che proprio sull'articolo 19 il dibattito dovrebbe andare più a fondo. Sul punto della rappresentanza sindacale in azienda, dobbiamo continuare a rivendicare l'originalità del sistema italiano? Il tema, molto dibattuto vent'anni fa, del canale unico, ovvero doppio, di rappresentanza sindacale è stato definitivamente archiviato? O, al contrario, pensando al doppio canale molti tasselli potrebbero essere rimessi in ordine?

La seconda questione su cui, grazie al fisiologico funzionamento delle nostre relazioni industriali, non si è mai entrati veramente nel merito, in una discussione sufficientemente allargata, concerne l'interpretazione dell'articolo 39 della Costituzione: in particolare che cosa esso consenta o non consenta in ordine alla misurazione della rappresentatività ai fini della acquisizione di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi.

Nell'articolo 39 è, invero, inscritto il criterio associativo ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale in vista dell'attribuzione di efficacia *erga omnes*. E occorre ricordare che la Corte costituzionale, quando ha escluso l'illegittimità costituzionale del diverso sistema ideato per il pubblico impiego, l'ha fatto con quello che da tutti è stato giudicato un escamotage, cioè negando che si trattasse del conferimento di efficacia *erga omnes* in senso proprio.

La terza questione è forse quella più difficile: il contratto collettivo aziendale è dentro o fuori l'articolo 39 della Costituzione?

È quella più difficile, anche perché quando parliamo di contratto aziendale non sempre ci riferiamo alla stessa tipologia: una cosa è il contratto aziendale (di primo ed esclusivo livello, lo si denomina negli accordi

Fiat) che sostituisce il contratto nazionale; altra cosa è il contratto che coesiste con il contratto nazionale ma vi deroga.

Vi è un'opinione diffusa in base alla quale l'articolo 39 postulerebbe il contratto collettivo nazionale di categoria; dunque, ben potrebbe legittimarsi, si intende come *extrema ratio*, in presenza di un pluralismo sindacale bloccato, la consacrazione legislativa del "metodo Mirafiori", vale a dire del referendum successivo all'accordo aziendale, promosso dalla coalizione sindacale che, non rappresentando la maggioranza dei lavoratori, intenda conferirgli efficacia *erga omnes*. Una soluzione simile è stata prospettata, in relazione ai contratti collettivi c.d. concessivi, dal disegno di legge n. 1299/1985, primo firmatario Giugni. Ed è quella sposata dall'accordo interconfederale.

Naturalmente su tutto questo possiamo avere opinioni diverse. Ma è urgente che i giuslavoristi almeno ne discutano non limitandosi a celebrare i fasti passati del nostro diritto sindacale.

A meno che il vento della globalizzazione, così come ha fatto incresparsi il mare delle nostre relazioni industriali, soffiando ancora più forte non lo appiani di nuovo. Ma questo non possiamo prevederlo.

*Maurizio Del Conte **

Lo scambio epistolare fra Sergio Marchionne ed Emma Marcegaglia, seguito alla firma dell'accordo Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno sugli assetti contrattuali e rappresentanza sindacale, è stato vissuto da molti commentatori come una doccia fredda, come l'ennesimo segnale che il sistema delle relazioni industriali nel nostro Paese è bloccato e le parti, da sole, non sono in grado di uscire dall'impasse.

Insomma, per molti la lettera di Marchionne conferma che la buona volontà di imprese e sindacati non basta: c'è bisogno di una legge che stabilisca, finalmente ed una volta per tutte, le condizioni per la validità *erga omnes* dei contratti collettivi e fissi le regole di selezione dei sindacati legittimati a firmarli. Ma è davvero questa la lettura più corretta dell'ultima, clamorosa, mossa dell'amministratore delegato Fiat? Stiamo alle parole.

Alla presidente di Confindustria il numero uno del gruppo automobilistico ha espresso apprezzamento per un accordo che rappresenta «un

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

risultato di grande rilievo, perché ha affrontato alcuni importanti nodi in materia di rappresentanza e di contratti». «Questo primo importante passo – prosegue la lettera – potrà avere un effetto positivo sul funzionamento delle relazioni sindacali nel nostro Paese e, di conseguenza, portare benefici al sistema industriale, che ha assoluta necessità di disporre di regole che garantiscano le certezze indispensabili per operare in un contesto di mercato sempre più globale e competitivo». Ed esprime, quindi, l’augurio che «nei prossimi mesi il vostro lavoro prosegua con ulteriori passi che ci consentano di acquisire quelle garanzie di esigibilità necessarie per la gestione degli accordi raggiunti per Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco». «In caso contrario – conclude Marchionne – Fiat e Fiat Industrial saranno costrette ad uscire dal sistema confederale con decorrenza dal 1° gennaio 2012».

In realtà, nessuno dei passaggi contenuti nella missiva indirizzata alla Marcegaglia (e significativamente trasmessa in copia alle segreterie nazionali di Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil, Fismic e Ugl) fa riferimento, diretto o indiretto, all’intervento del legislatore, neppure sotto forma di auspicio. Fiat – icona ultracentenaria non solo dell’industria italiana, ma anche dell’associazione che la rappresenta – non ha invocato l’intervento del legislatore affinché detti nuove regole del gioco sindacale, magari a suo vantaggio.

L’appello di Marchionne è tutto interno al sistema delle relazioni industriali italiano, da sempre caratterizzato dal non interventismo legislativo. È una lettera da imprenditore ad imprenditore, il cui contenuto è stato esteso ai livelli più alti del sindacato, non della politica. Tuttavia, nel nostro Paese quando parla Fiat tutti si sentono in dovere di prendere posizione: e chi non lo fa in proprio, pretende che lo faccia qualcun altro, preferibilmente il legislatore. È il riflesso condizionato dei media, che vedono ancora in Fiat l’epigono di una economia fondata sui poteri forti e, quindi, pervasiva della società in ogni sua dimensione. Nel centocinquantenario della Repubblica è forse venuto il momento di prendere atto dell’attualità: l’Italia non è più un regno, Torino non ne è più la sua capitale e Fiat è un’industria come tante altre, che non egemonizza più la nazione semplicemente perché è troppo impegnata a competere sul piano globale.

Se Marchionne sia davvero un buon imprenditore lo diranno i risultati che sarà capace di conseguire. Di sicuro, egli ha compreso che il mondo è cambiato e si è preso il rischio di privilegiare la competitività sul mercato mondiale piuttosto che far leva sulla storica forza politica del gruppo che dirige. In questo senso, la risposta della presidente di Confindustria può apparire disallineata rispetto al piano del ragionamento

espresso da Marchionne, laddove lo invita a far rientrare nell'intesa appena fatta con i sindacati i tre accordi Fiat di Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco: altrimenti, osserva Marcegaglia, «non vediamo altra strada se non quella di un intervento legislativo con effetto retroattivo, che, in quanto tale, non è nella disponibilità di Confindustria».

In realtà, Marchionne non ha invocato un bizantinismo legislativo in favore della sua azienda. Si è, invece, rivolto alla sua associazione incoraggiandola a proseguire nel cammino degli accordi sindacali, auspicabilmente unitari, affinché il sistema delle relazioni industriali si riprenda il ruolo che gli compete e sia in grado di generare un sistema di regole condivise e rispettate, nel quale «tutti si assumono i propri obblighi e le proprie responsabilità».

E questo sì, è un impegno che rientra a pieno titolo nella disponibilità di Confindustria.

*Roberto Pessi **

L'accordo sottoscritto martedì 28 giugno tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil rappresenta una svolta particolarmente significativa per le nostre relazioni industriali, laddove, in particolare, registra il recupero dell'unità sindacale, dopo un prolungato periodo di tensioni e "rotture", seppur concretizzato nel solo epicentro confederale. Restano, peraltro, ancora irrisolti i nodi del dissenso interno alla maggiore confederazione sindacale, che, per quanto minoritario, si concentra soprattutto nella importante categoria dei metalmeccanici, con i connessi e conseguenti problemi di effettività/praticabilità del percorso negoziale delineato dall'accordo interconfederale sopra richiamato; un accordo che, nelle intenzioni dei sottoscrittori, garantisce l'efficacia generale ai contratti collettivi aziendali «mirati ad assicurare la capacità» della disciplina regolativa dei rapporti di lavoro, quale stabilita dai contratti nazionali, «alle esigenze degli specifici contesti produttivi».

Un indizio significativo di questa potenziale intrinseca debolezza dell'accordo del 28 giugno 2011 è, del resto, offerto dal successivo carteggio, reso volutamente pubblico, tra il Presidente di Confindustria e l'amministratore delegato del gruppo Fiat, a cui pure può ben imputarsi, del tutto positivamente, l'accelerazione del dialogo tra le parti sociali e la conclusione di un buon accordo interconfederale unitario sulle

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

relazioni industriali, proprio in ragione dello svolgersi delle vicende di Pomigliano, Mirafiori e della ex Bertone.

Invero, lo scambio di lettere tra i vertici di Fiat e di Confindustria non evocava in sé la problematica di una sanatoria a posteriori dei contratti aziendali già stipulati, ovvero anche la problematica parallela (ma estranea in ogni caso all'accordo interconfederale) della successione nel tempo tra contratti collettivi nazionali a firma congiunta o separata (che pure ha registrato la condanna per comportamento antisindacale delle aziende che hanno applicato il secondo ai lavoratori iscritti al sindacato non sottoscrittore, anche in presenza di testi contrattuali che differivano solo per l'incremento retributivo assicurato da quello successivo). E, del resto, una sanatoria dell'una ovvero dell'altra problematica sarebbe stata comunque al di fuori delle disponibilità dell'autonomia collettiva (nonché per certi versi dello stesso legislatore), in ragione del connotarsi dei caratteri della retroattività. Piuttosto, quel carteggio segnala un clima che caratterizza proprio il settore metalmeccanico; un clima che vede la Fiom attestarsi su posizioni di sostanziale intransigenza, proiettandosi in buona sostanza al di là dello stesso merito delle singole vicende (ovvero anche dei contenuti dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011), per saldarsi piuttosto con la sinistra antagonista che si fa oggi portatrice di un'ipotesi di protesta sociale diffusa, che recupera linfa anche dal rilancio della democrazia diretta, concretizzata nella prova referendaria.

Ora, in un commento, necessariamente sintetico ed "a caldo", dell'evolversi del quadro di riferimento delle nuove relazioni industriali post accordo interconfederale del 28 giugno 2011, non giova intrattenersi ancora sul caso Fiat. I suoi sviluppi restano ancorati a fattispecie specifiche, non del tutto conosciute e conoscibili se non dai colleghi che hanno assistito le controparti durante il lungo ed accidentato confronto; nonché all'interpretazione che i magistrati, investiti dell'inevitabile contenzioso, daranno del succedersi degli accadimenti e dei comportamenti, anche con riferimento a quello che resta, a mio avviso, il profilo chiave, ovvero l'applicabilità o meno dell'articolo 2112 c.c.

Da quel caso sembra, tuttavia, utile prendere spunto, immaginando che si sia svolto tutto dopo l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, per testare la capacità di quest'ultimo di garantire l'efficacia generale dei contratti collettivi aziendali "adattivi" della regolazione nazionale alla organizzazione produttiva della singola impresa (o di un suo stabilimento); e quindi per verificarne l'effettività, e, in qualche misura, in questa fase così complessa sia nella dimensione nazionale che europea, per esprimere anche un giudizio sulla efficienza della sussidiarietà, lad-

dove si tratti di assicurare l'applicabilità a tutti i lavoratori del prodotto dell'autonomia collettiva.

Orbene, appare di sufficiente evidenza a chi scrive che la sostanziale riproposizione del modello del pubblico impiego privatizzato (adattato nella doppia versione RSU/RSA, ma fortemente orientato al bilanciamento tra dato associativo e dato elettorale ed insieme alla valorizzazione di tecniche per il computo delle maggioranze "promozionali" dell'area del lavoro sindacalizzato) non è in grado, in ragione della fonte che lo prevede, di garantire l'effetto dell'efficacia generale degli accordi aziendali (sottoscritti da "quella" maggioranza).

Invero, nel dubitare della effettività (e dell'efficienza della sussidiarietà) non assumo a riferimento il settore metalmeccanico (e la stessa vicenda Fiat), laddove potrebbe essere a rischio, quantomeno in specifiche realtà, lo stesso raggiungimento della soglia di maggioranza quale fissata dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, stante la posizione assunta, prima e dopo l'accordo interconfederale, dalla Fiom.

Prendo, invece, a riferimento la già richiamata vicenda della successione, nel tempo, dei contratti collettivi nazionali, a firma congiunta e separata, e la pretesa antisindacalità dell'applicazione dei secondi, perché la stessa ripropone, come cardine per l'efficacia dei contratti collettivi di diritto comune, la "storica" teoria del mandato (anche nei suoi variegati adattamenti evolutivi dottrinali e giurisprudenziali); ed allora, così ragionando, risulta improponibile ipotizzare che l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 possa generare accordi aziendali derogatori (perfino nei settori a consolidata unità sindacale ed a conseguente ampia maggioranza riconducibile ai tre sottoscrittori), efficaci anche nei confronti di minoranze dissenzienti, siano esse riferibili ad identità organizzative ovvero a pluralità diffuse di singoli prestatori d'opera.

Per queste ragioni (e per quelle espresse nell'accordo del 28 giugno 2011, cioè di garantire certezze finalizzate a rafforzare la competitività del sistema produttivo e la stabilità dell'occupazione) ho ritenuto, sin dal primo commento fatto sull'accordo, che lo stesso, ottimo per il rilancio dell'unità ed il metodo prospettato, avesse, comunque, necessità di un intervento legislativo di sostanziale recezione (quasi che l'accordo, pur non esplicitandolo, avesse anche l'essenza di un avviso comune).

Conservo il dubbio che questo intervento legislativo debba tener conto della persistenza nel testo costituzionale dell'articolo 39, nei commi non attivati. Invero questo dubbio potrebbe essere superato (nel senso della sufficienza di una legge ordinaria e non costituzionale per disciplinare la materia) dalla circostanza che l'efficacia generale è ricono-

sciuta ai soli accordi aziendali, laddove l'articolo 39 si occupa della contrattazione di categoria.

In questa direzione si potrebbe evocare la stessa giurisprudenza costituzionale, rigorosa in occasione della esperienza della legge c.d. Vigorelli ed insieme attenta ad ancorare l'effetto *erga omnes* della contrattazione collettiva nazionale nel pubblico impiego privatizzato alla concausa dell'atto di nascita del rapporto individuale e del principio di parità di trattamento; ma anche pronta ad assecondare, seppur attraverso la "creazione" dei contratti c.d. "regolamento", l'efficacia generalizzata degli accordi aziendali in materia di regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali e dei licenziamenti collettivi.

Peraltro, il dubbio permane laddove nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 si afferma che «la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge», ribadendone la natura di fonte derivata, ovvero di secondo livello, con i connessi problemi relativi ai soggetti sindacali legittimati alla partecipazione del negoziato, i conseguenti problemi di calcolo della maggioranza (anche in ordine alla eventuale previsione di soglie di accesso a qualsivoglia livello) e di vincolatività per i soggetti collettivi e/o individuali non coinvolti nel negoziato o dissenzienti rispetto al risultato dello stesso.

In questa prospettiva non posso non concordare con una notazione di Michele Tiraboschi, di cui al n. 28/2011 di *Guida al lavoro*; malgrado i dubbi di cui sopra, «l'accordo può essere un punto di partenza verso nuove e più efficienti relazioni industriali ispirate alla ricerca del bene comune», laddove «le parti firmatarie saranno in grado di far rispettare l'accordo nei fatti». Diversamente, «per evitare quella deriva giustizialista» che sta reinvestendo il nostro sistema di relazioni industriali, non credo che questo esecutivo potrà sottrarsi ad un intervento che garantisca regole certe sulla esigibilità degli accordi aziendali, e quindi anche sulla misurazione della rappresentatività.

In proposito, del resto, Franco Carinci, nel saggio in corso di pubblicazione (*L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*), osserva, quanto all'efficacia del contratto aziendale, che lo stesso, anche se concluso ai sensi dei punti 4 e 5 dell'accordo interconfederale, «vale solo per chi l'ha concluso, a meno che [...] non si affermi un indirizzo giurisprudenziale che reinterpreti il diritto vigente o passi un intervento legislativo, nel senso di riconoscergli un'efficacia *ultra partes*»; salvo aggiungere, a mio avviso del tutto coerentemente, subito dopo: «il che, però finisce per cozzare contro il muro dell'art. 39 cost.».

Giampiero Proia *

La rapida trattativa che ha portato alla conclusione di un'intesa che era inimmaginabile sino a poche settimane fa – sia per la delicatezza del tema (rappresentatività ed efficacia della contrattazione aziendale) da sempre oggetto di profonde divergenze di vedute, sia per la problematicità del “recupero” tra i firmatari della Cgil dopo un lungo periodo di contrattazione separata – non può che trovare spiegazione in una “astrale” convergenza di molteplici circostanze.

Tanto per ricordarne qualcuna, basti pensare alla gravità degli attacchi in corso, provenienti dalla speculazione internazionale, che hanno sollecitato uno sforzo straordinario di coesione anche da parte delle associazioni sindacali (che non a caso hanno richiamato nelle *Premesse* dell'accordo l'«obiettivo comune» di «realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di compatibilità e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni») e, allo stesso tempo, alla necessità del nuovo Segretario Generale della Cgil di evitare che la propria leadership continuasse ad essere pesantemente condizionata dall'“ala dura” della Fiom.

Non v'è dubbio, però, che tra i vari fattori convergenti abbia avuto un ruolo determinante la vicenda Fiat, e più esattamente la pressione esercitata dalla multinazionale (ancora) torinese affinché il sistema di relazioni sindacali individui le condizioni ritenute necessarie per la conferma degli investimenti programmati in Italia e per la stessa permanenza associativa all'interno di quel sistema.

Pertanto, è inevitabile che la “notizia” della stipula dell'accordo 28 giugno 2011, pur avendo un'importanza “storica” indiscutibile, abbia attirato l'attenzione su di sé, non soltanto per gli effetti complessivi della sua disciplina a regime, ma anche per l'influenza che può avere (o non avere) con riguardo ai suoi antecedenti storici, e cioè con riguardo alla sorte di quegli specifici accordi derogatori e separati che sono stati sottoscritti dalla Fiat, in successione, a Pomigliano, a Mirafiori e a Grugliasco, e la cui tenuta è stata posta in discussione dalla contestazione e dalle azioni giudiziali della Fiom.

Non a caso, i *media*, nei giorni immediatamente successivi alla firma, hanno dato risalto, più che ai contenuti dell'accordo (la cui tecnica poco interessa al grande pubblico della società dell'informazione), al vivace scambio epistolare intercorso tra amministratore delegato della

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

Fiat e presidente della Confindustria, dal quale è emerso subito come – pur nella indubbia condivisione di alcuni giudizi ed obiettivi sostanziali – i due protagonisti (o meglio le entità da essi rappresentati) mantengano posizioni distinte e l’equilibrio dei loro rapporti resti incerto.

La prima mossa è stata quella di Sergio Marchionne, che il 30 giugno, scrivendo al presidente degli industriali, dà atto che l’accordo costituisce «un risultato di grande rilievo» (che «potrà avere un effetto positivo sul funzionamento delle relazioni sindacali nel nostro Paese e, di conseguenza, porterà benefici al sistema industriale»), ma, allo stesso tempo, lo considera soltanto un “primo”, sia pur “importante”, passo, augurandosi che ad esso seguano gli «ulteriori passi che ci consentano di acquisire quelle garanzie di esigibilità necessarie per la gestione degli accordi raggiunti per Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco».

Come a dire che l’accordo 28 giugno 2011 non realizza ancora le «garanzie di esigibilità necessarie» e che, quindi, ove esse non «si realizzeranno entro la fine dell’anno», «Fiat e Fiat Industrial saranno costrette ad uscire dal sistema confederale con decorrenza dal 1 gennaio 2012».

A stretto giro, è arrivata la risposta di Emma Marcegaglia che, lo stesso 30 giugno, rivendicando con orgoglio il risultato raggiunto, evidenzia in particolare l’importanza della ricomposizione dell’unità delle sigle sindacali e dell’introduzione di regole certe, come quelle relative «all’esigibilità degli accordi conclusi con una maggioranza di rappresentanti dei lavoratori, alle clausole di tregua e all’adattabilità dei contratti aziendali», le quali vanno a completare «la maggior innovazione che le relazioni industriali italiane abbiano conosciuto negli ultimi decenni».

Nessuna intenzione, quindi, di rimettere in discussione l’accordo, che anzi si auspica «venga rapidamente ratificato da tutte le organizzazioni che lo hanno siglato», anche perché Confindustria ritiene che esso sia già idoneo a soddisfare anche le specifiche istanze della Fiat, «in quanto gli accordi di Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco possono facilmente rientrare nelle nuove norme pattuite».

Con il messaggio conclusivo che, ove Marchionne non ritenga «utile verificare la praticabilità di questa via», l’unica strada alternativa è «quella di un intervento legislativo con effetto retroattivo, che, in quanto tale, non è nella disponibilità di Confindustria».

Dunque, è sotto gli occhi di tutti che l’accordo 28 giugno 2011, al di là della sua portata generale e delle molteplici implicazioni che ne derivano (meritevoli di un’approfondita riflessione, che si confida di poter svolgere in altra sede), ha lasciato aperti i problemi legati al rapporto tra il sistema di rappresentanza confindustriale e il gruppo automobili-

stico che è da sempre il “simbolo” dell’industria nazionale, atteso che, nella sostanza, quell’accordo è oggetto di una disforme valutazione in ordine alla sua idoneità a dare soluzione (anche) alle specifiche esigenze di quel gruppo.

Ed allora, chi ha ragione, Marcegaglia o Marchionne?

In realtà, entrambi, perché la diversità di valutazione deriva semplicemente dalla diversità dei ruoli e degli obiettivi.

La Fiat, come qualsiasi impresa, tanto più se esposta ad un’aspra competizione internazionale, ha come bussola necessaria il proprio interesse aziendale, che si traduce, nello specifico, nella necessità che le sue «attività italiane procedano a velocità non inferiori a quella dei concorrenti» (non esistendo altrimenti ragione perché i propri investimenti non vengano spostati altrove).

E, rispetto a questa necessità, la Casa torinese non può non guardare con una certa diffidenza alla riaffermata centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro (punti 2 e 3 dell’accordo 28 giugno 2011), tanto più perché, nell’inquadramento storicamente determinatosi, la propria area contrattuale (la categoria dei metalmeccanici) è da tempo divenuta troppo ampia e disomogenea, così da non considerare adeguatamente le peculiari esigenze e le specifiche caratteristiche del settore automobilistico. E, allo stesso modo, non può non guardare con diffidenza al confermato richiamo al modello della contrattazione aziendale affidata a quelle «rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti» (cfr. punto 4 dell’accordo 28 giugno 2011), che si pone in antitesi all’obiettivo perseguito negli accordi di “gruppo” volti alla rivitalizzazione del modello statutario delle rappresentanze sindacali aziendali legate alla effettiva sottoscrizione di contratti collettivi applicati nell’unità produttiva.

La Confindustria è, però, un’associazione di imprese e, quindi, non può non tenere conto della eterogeneità delle esigenze dei soggetti associati e delle situazioni da regolare, che sono rappresentate anche da realtà di imprese (soprattutto medio-piccole) nelle quali il ccnl mantiene una essenziale funzione regolatrice, e il sistema delle rappresentanze unitarie, deideologicizzate dal ruolo politico che taluni vorrebbero attribuirgli quando si tratta di contrapporsi al simbolo del “padronato” italiano, che garantisce in molte aziende un efficace governo delle relazioni sindacali.

E, tuttavia, l’accordo 28 giugno 2011, pur dovendo tener conto di un panorama assai complesso, riprende sostanzialmente il *fil rouge* che lega i tre accordi separati Fiat, ponendo le premesse perché essi possano essere validati e acquisire efficacia generale (almeno sotto il profilo

dell'ordinamento intersindacale), superando l'ostacolo rappresentato dalla perdurante efficacia del ccnl dei metalmeccanici stipulato "unitariamente" nel 2008 nei confronti dei lavoratori iscritti alla Fiom (almeno secondo l'indirizzo quasi univoco espresso dai decreti *ex* articolo 28 della legge n. 300/1970 che hanno esaminato i ricorsi proposti dalla Fiom stessa).

È vero, infatti, che l'accordo interconfederale non ha effetto retroattivo, né avrebbe potuto averlo. Tuttavia, esso prende in considerazione anche l'ipotesi di rottura dell'unità sindacale e di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'articolo 19 della legge n. 300/1970, stabilendo che, anche in tal caso, possono essere stipulati contratti collettivi aziendali che «sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda» (compresa, quindi, la Fiom) (cfr. punto 5 dell'accordo).

Analogamente, è vero pure che l'accordo 28 giugno 2011 prevede che i contratti aziendali possono modificare le «regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro» soltanto «nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro» (cfr. punto 6 dell'accordo). E tale disposizione potrebbe essere interpretata come idonea a "stoppare" nuove intese aziendali Fiat, perché non previste dal ccnl del 2008. Ma si deve, altresì, rilevare come l'accordo in esame si dia cura di prevedere un canale alternativo immediatamente utilizzabile, consentendo che le intese modificative (riguardanti la disciplina sindacale nazionale della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro) vengano, comunque, concluse dalle «rappresentanze sindacali operanti in azienda», sia pure «d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale», tutte le volte in cui si tratti di «gestire situazioni di crisi» o di realizzare «investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale» (cfr. punto 7 dell'accordo).

E, del resto, anche la previsione dell'assistenza delle organizzazioni sindacali territoriali non sembra riattribuire indirettamente alla Fiom un potere di veto, perché l'interpretazione sistematica della clausola n. 7 dell'accordo, che tenga conto in particolare del suo collegamento con l'articolo 5 che lo precede, dovrebbe consentire di affermare che la prevista efficacia generale delle intese modificative opera anche nel caso di accordo separato concluso dalle rappresentanze sindacali maggioritarie, pure laddove con esse non abbiano concordato la totalità delle organizzazioni sindacali territoriali (essendo fatta salva soltanto la possibilità prevista dallo stesso punto 5 dell'accordo di procedere ad una

consultazione referendaria, che, peraltro, nei precedenti Fiat, ha dato, come noto, esito ampiamente favorevole all'approvazione dell'accordo).

In definitiva, dunque, può dirsi che il vero elemento di fondo sul quale si fonda il vivace rapporto dialettico tra Fiat e Confindustria è costituito dal ruolo del contratto nazionale, perché uno strumento nato e "cresciuto" per regolare la concorrenza (tra datori di lavoro e tra lavoratori) entro i confini nazionali può risultare inadeguato per le esigenze delle imprese maggiormente esposte ad una concorrenza che travalica ampiamente quei confini.

E l'inadeguatezza diventa innegabile se le regole che esso detta pretendono di continuare a rappresentare un codice minuzioso di tutti i profili del rapporto di lavoro e di abbracciare, in una disciplina uniforme e "soffocante", realtà troppo diverse tra loro, per caratteristiche ed esigenze.

Il tema centrale torna, così, ad essere quello della gestazione "unitaria" di uno specifico e più "snello" contratto nazionale per il settore automobilistico, sul quale, però, si scontano le note, immotivate riserve di una parte sindacale, che, ad oggi, hanno impedito uno sviluppo decisivo degli interventi che il sistema di relazioni sindacali può "autoprodurre" per quella positiva soluzione della vicenda Fiat, che dovrebbe interessare tutti gli italiani.

Altri interventi non potrebbero che essere "eteronomi". Ma sulla loro opportunità ho già espresso più volte i miei dubbi, legati sostanzialmente alle implicazioni, nemmeno tutte prevedibili, che l'ingerenza della legge nelle materie di competenza dell'autonomia sindacale potrebbero comportare.

*Michel Martone **

È difficile dire se l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil rappresenti una svolta epocale in grado di concludere il processo di riforma del protocollo del 1993 inaugurato con l'accordo del 22 gennaio 2009. A pochi giorni dalla ratifica, da parte del comitato direttivo della Cgil, è però agevole constatare che quest'accordo ha già raggiunto, sia pure indirettamente, un primo importante risultato.

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

Ha infatti concorso, con altri fattori, ad indurre il Tribunale di Torino a dichiarare, con il dispositivo letto all'esito dell'udienza del 16 giugno 2011, la legittimità, anche ai sensi dell'articolo 2112 c.c., dell'impianto contrattuale che ha portato alla costituzione, da parte della Fiat, della *newco* e conseguentemente a dichiarare l'applicabilità della nuova disciplina, che deroga al ccnl del 2008 in materia di orario di lavoro, assenteismo, pause, turni e organizzazione del lavoro, a tutti i lavoratori dello stabilimento di Pomigliano.

Mi spiego meglio. Seppure, come da più parti sottolineato, l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 non è retroattivo e quindi, sotto il profilo rigorosamente formale, non è direttamente applicabile agli accordi già sottoscritti dalla Fiat, come peraltro denunciato dallo stesso Marchionne nella sua lettera a Emma Marcegaglia del 30 giugno 2011, quell'accordo ha comunque assicurato a quell'impianto contrattuale la "copertura politica" o, se si preferisce, la "legittimità sindacale" che infine hanno consentito al Tribunale di Torino di dichiararne la legittimità, anche ai sensi dell'articolo 2112 c.c., come auspicato nella risposta di Emma Marcegaglia a Sergio Marchionne.

Perché questo accordo interconfederale, soprattutto a seguito della coraggiosa sottoscrizione da parte del direttivo Cgil, ha infine reso manifesto a tutti che solamente la Fiom continua a non voler applicare la regola democratica in base alla quale se un contratto collettivo aziendale è accettato dalla maggioranza, delle rappresentanze sindacali o comunque dei lavoratori, esso ha efficacia obbligatoria per tutti i lavoratori.

È questo il grande merito politico degli articoli 5 e 6 dell'accordo interconfederale del 28 giugno. Seppure, in mancanza di una legge, non sono in grado di assicurare l'affermata efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali, comunque dimostrano che i tempi sono maturi per applicare il principio maggioritario anche alle relazioni industriali. E per questa via pongono le basi, o meglio un insieme di regole condivise, per disciplinare quella competizione sindacale che ha messo in crisi l'assetto di regole, delineato dal protocollo del 1993, che presupponeva un unanimità confederale sempre più difficile da raggiungere.

Come già stabilito dall'accordo interconfederale del 2009, il baricentro di questo nuovo assetto competitivo delle relazioni industriali resta il contratto collettivo di secondo livello che dovrebbe diventare il luogo elettivo del confronto tra diverse visioni dell'azione sindacale. E proprio perché al contratto collettivo di secondo livello si assegna la fondamentale funzione di ricercare nuovi e più avanzati punti di incontro, in grado di aumentare la produttività delle aziende e con essa le retribuzioni dei lavoratori, l'accordo interconfederale si preoccupa di assicu-

rarne l'esigibilità disponendo che anche le clausole di tregua sindacale, seppure non vincolano i singoli lavoratori, hanno effetto obbligatorio per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda.

Si tratta di un passaggio fondamentale soprattutto nell'ottica di assicurare la correttezza della competizione sindacale, perché mira ad evitare che i sindacati che si oppongono alla firma di un accordo possano godere di posizioni di vantaggio, e di una maggiore "capacità conflittuale", rispetto a quelli che, sottoscrivendo gli accordi, accettano le clausole di tregua sindacale.

Ora neanche questa disposizione dell'accordo interconfederale è direttamente applicabile agli accordi Fiat che pure contengono clausole di tregua sindacale, e quindi, a stretto rigore, la Fiom potrebbe scioperare per contestare gli accordi che non è riuscita ad invalidare facendo ricorso al Tribunale di Torino. Ma anche questa disposizione è stata accettata dalla Cgil, alla quale, a tutt'oggi e nonostante i distinguo, continua ad appartenere la Fiom che, pertanto, se dovesse scioperare, finirebbe per contestare persino la sua confederazione di riferimento. E analoghe considerazioni valgono per i possibili ricorsi individuali paventati dalla Fiom per scardinare l'impianto contrattuale che è stato legittimato dal Tribunale di Torino. Ed infatti seppure quei ricorsi, in mancanza di una legge che assicuri l'efficacia *erga omnes* dei contratti aziendali, potrebbero avere successo, finirebbero comunque per far emergere un insana- bile contrasto tra una Cgil che ha accettato il principio maggioritario e una Fiom pronta a tutto pur di far prevalere le sue posizioni su quella di tutti gli altri. E anche questo sarebbe un altro merito "politico" da ascrivere all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

*Michele Tiraboschi **

Lo hanno sottolineato tutti i primi commenti a caldo. L'accordo sottoscritto martedì 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil rappresenta una svolta importante per le nostre relazioni industriali. Non solo però perché, per la prima volta dopo il 1993, si registra positivamente un accordo unitario sulle "regole" di funzionamento di alcuni

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

aspetti centrali del nostro sistema di relazioni industriali quali rappresentatività, efficacia generale dell'accordo aziendale, clausole di tregua sindacale. Ancor più rilevante, probabilmente, è il fatto che le parti abbiano raggiunto una intesa che appare in tutto e per tutto autosufficiente. Nel senso che – salvo un opportuno richiamo alla necessità di rendere strutturale la vigente normativa di incentivazione fiscale della contrattazione di secondo livello – le parti firmatarie non hanno previsto la necessità, e forse neppure l'opportunità, di alcun intervento legislativo di sostegno o recezione dei contenuti dell'accordo. Tantomeno un intervento legislativo di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Lo indica chiaramente l'incipit dell'intesa, là dove le parti firmatarie precisano che è «interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori».

Una soluzione che, dopo vari tentennamenti e proposte di intervento legislativo avanzate anche nel corso della presente Legislatura (si vedano in particolare le proposte Ichino e Cazzola), conferma fino in fondo la scelta di escludere l'intervento dello Stato nelle dinamiche interne del nostro sistema di relazioni industriali.

Nell'introdurre significative novità e aprire la strada ad accordi aziendali di produttività, l'accordo conferma dunque un modello di relazioni industriali centrato sull'autonoma capacità regolatrice delle parti sociali. Come celebrano oggi i giornali, la firma dell'accordo è stata dunque una svolta coraggiosa e responsabile di Emma Marcegaglia, Susanna Camusso, Raffaele Bonanni e Luigi Angeletti. Ma anche una vittoria, all'inizio della trattativa non scontata, del metodo sussidiario applicato alle relazioni di lavoro. Quel metodo di astensionismo legislativo che ha caratterizzato l'evoluzione delle relazioni industriali nell'Italia post-fascista e che ha visto positivamente organizzazioni datoriali e sindacali libere che liberamente contrattarono nel rispetto dei reciproci interessi e col consenso dei rappresentati.

Senza replicare, avendo ben presenti le degenerazioni del fascismo e del comunismo, le logiche della rappresentanza politica o, come ipotizzato dalla Carta costituzionale, forme di controllo se non di vero e proprio assorbimento del libero fenomeno sindacale all'interno delle strutture dello Stato.

Del resto una legge di sostegno dell'accordo avrebbe potuto rivelarsi alla lunga controproducente, nel senso di formalizzarne taluni punti di possibile debolezza, specie con riferimento alla vincolatività *erga omnes* delle clausole di tregua o alle inevitabili interferenze con i soggetti legittimati non solo alla attività di negoziazione collettiva, ma anche alla proclamazione dello sciopero. Senza trascurare i rischi di pos-

sibili censure di costituzionalità sollevate da chi avrebbe potuto ritenere, in questo sostenuto da parte della nostra dottrina, che anche l'efficacia generale del contratto collettivo aziendale sarebbe condizionata dalla attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Una norma sbagliata, come sosteneva già negli anni Settanta un giuslavorista di rango come Federico Mancini, perché riproduce uno schema di tipo corporativo.

La nostra impressione è che, senza una legge di sostegno, l'accordo sia al tempo stesso più forte e autorevole. La sua efficacia, nel concreto dispiegarsi degli assetti della contrattazione collettiva, e, segnatamente, della contrattazione aziendale per virtù delle deleghe ricevute dal (o in ragione delle deroghe rispetto al) contratto nazionale di lavoro, non è infatti rimessa al vaglio del legislatore o di un magistrato, ma viene piuttosto affidata a quel principio di effettività che ha sempre caratterizzato, in positivo e fino alle recenti degenerazioni, il nostro sistema di relazioni industriali. Un principio di effettività che viene ora rilanciato e rafforzato, dopo l'accordo separato del 22 gennaio 2009, dal carattere unitario della intesa.

L'accordo non è dunque un punto di arrivo, ma semmai un punto di partenza verso nuove e più efficienti relazioni industriali ispirate alla ricerca del bene comune attraverso quelle "intese possibili" raggiunte a livello aziendale, anche in deroga alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, da organizzazioni sindacali espressione della maggioranza dei lavoratori. Se le parti firmatarie saranno in grado di far rispettare l'accordo nei fatti, allora anche i (non irrilevanti) problemi formali che iniziano a prospettarsi tra i giuslavoristi saranno presto superati, evitando quella deriva giustizialista a cui il nostro sistema di relazioni industriali era inevitabilmente destinato, in assenza di regole certe, anche se solo di natura pattizia, sulla misurazione della rappresentatività e sulla esigibilità degli accordi aziendali.

*Carlo Dell'Aringa **

Alcuni aspetti dell'accordo interconfederale dello scorso 28 giugno si prestano ad alcune considerazioni di natura economica, soprattutto se

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

essi vengono considerati e letti alla luce degli avvenimenti che la nostra economia ha sperimentato in questi mesi e in queste ultime settimane.

Il nostro problema principale è certamente quello del debito pubblico e gli interventi da mettere innanzitutto sul campo sono quelli tesi a ripristinare accettabili condizioni di bilancio. A ridosso di questo problema esiste l'altro, quello del cosiddetto denominatore del rapporto debito/PIL. Vale a dire il problema della crescita.

La crescita, però, deve essere sostenuta dalla produttività, del lavoro e di tutti gli altri fattori produttivi. Da questo punto di vista, l'accordo del 28 giugno è importante perché ha ricostituito una unità di azione tra le tre sigle sindacali. Con questa ritrovata unità di azione, diventa ancor più credibile l'annunciato rilancio della contrattazione aziendale, che conferma i contenuti dell'accordo interconfederale del 2009. Si è ripetuto ancora una volta che il livello aziendale va privilegiato per rafforzare il circuito virtuoso tra salario e produttività, un circuito favorito dalla defiscalizzazione e dalla decontribuzione (di parte) dei premi di risultato.

Tutto questo va nella direzione di stimolare la produttività del nostro apparato produttivo. Non sarà sufficiente, perché gran parte della bassa produttività delle nostre imprese è dovuta a carenze del contesto a loro esterno, quello che riguarda la fornitura di servizi, privati ma soprattutto pubblici, di cui esse hanno bisogno per nascere e crescere.

Un passo importante è stato comunque fatto in quella direzione. Il legame tra salario e produttività rappresenta una di quelle riforme di carattere microeconomico di cui abbiamo assolutamente bisogno per aumentare il livello di competitività dell'intero Paese. Purtroppo, al punto cui la nostra economia è arrivata non bastano più queste innovazioni sul piano dell'efficienza. Il motivo è semplice: il recupero della competitività perduta è un viaggio lungo e difficile. Importante è mettersi in viaggio il più velocemente possibile, ma i tempi di percorrenza saranno lenti.

Il costo del lavoro per unità di prodotto e i prezzi dei prodotti esportati sono ormai aumentati troppo e causano problemi al nostro commercio estero. Prima di noi lo stesso problema, in forma ancor più accentuata, si è verificato in Grecia e in Portogallo. In questi Paesi il primo problema è, come da noi, il debito, ma il secondo è la perdita di competitività. I due problemi, insieme, stanno producendo gli effetti che sono sotto gli occhi di tutti.

E passiamo così dalla micro alla macroeconomia. I prezzi dei nostri prodotti e servizi, soprattutto di quelli che hanno commercio internazionale, sono troppo elevati. Non possiamo più svalutare. L'unico mo-

do per deprezzare il nostro cambio “reale” è contenere l’aumento dei prezzi. Si dirà che il nostro tasso di inflazione non è stato mai tanto basso. È vero, ma il problema è che noi dovremo essere così virtuosi da tenerlo ancora più basso di quello dei nostri concorrenti dell’area-euro. È vero che abbiamo una spirale “prezzi-salari” molto contenuta, ma questo non conta. Il problema è che dobbiamo tenerla più contenuta di quella dei nostri concorrenti dell’area euro.

Che fare? Più o meno una cosa simile a quella che si fece quando le parti sociali fecero la scommessa di rientrare dall’inflazione a due cifre e poi arrivarono all’abolizione della scala mobile. Oggi non abbiamo l’inflazione a due cifre, abbiamo una inflazione a una cifra, ma è una cifra “pesante”. Un punto in più di inflazione (che non può più essere recuperato da un deprezzamento sul cambio), deve essere recuperato o da un aumento maggiore di produttività o da un aumento dei prezzi più basso nell’anno seguente. Ed è quello che dobbiamo fare noi. Le parti sociali in primo luogo.

La strada non può più essere quella dell’inflazione “programmata”. È una strada già battuta e lo strumento è stato usato e abusato. Non credo sia più utilizzabile. Abbiamo un’altra opportunità, che ci viene suggerita dal recente accordo. Ed è quella di alleggerire il contratto nazionale. Occorre alleggerirlo non solo sul versante normativo, come ormai viene proposto da molti, ma anche sul versante economico, come nessuno ha ancora proposto. Può darsi che il clima sindacale e i tempi dei rinnovi dei contratti nazionali (ancora lontani) rendano la proposta di scarsa attualità. Ma prima o poi i nodi, credo, arriveranno al pettine. In qualche settore, come quello bancario, il problema si sta affacciando. Le banche che per decenni hanno condiviso le loro rendite con i loro dipendenti, hanno scoperto di essere diventate, in poco tempo, quelle maggiormente soggette alla concorrenza internazionale. E hanno capito che devono “cambiare registro”, cominciando ad “alleggerire” economicamente il contratto nazionale. I sindacati giustamente difendono le loro posizioni, soprattutto quelli che maggiormente si sono impegnati a cambiare le regole del gioco con l’accordo interconfederale del 2009. Ma ritengo che anche quell’accordo, in fase di rivisitazione, dovrà subire una significativa manutenzione.

Un contratto nazionale più leggero, proiettato sia pure con grande gradualità a svolgere il ruolo di sola garanzia dei livelli salariali minimi nazionali, permetterà di raggiungere due obiettivi. Il primo è di dare più spazio alla contrattazione aziendale, almeno nelle imprese dove questa si può fare e, per questa via favorire la crescita della produttività. Il secondo è di garantire una dinamica dei redditi non solo reali (questo co-

munque succede) ma anche nominali in linea con la produttività. Come succede nei Paesi più virtuosi dell'Euro. Se nell'Euro vogliamo rimanere.

*Giovanni Trià **

L'accordo interconfederale del 28 giugno tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil può essere analizzato da più punti di vista. Il primo è quello che vede l'accordo come una prima risposta a Marchionne ed al suo intendimento di uscire dalla Confindustria; intendimento che ha un significato dirompente per tutto il meccanismo delle relazioni industriali perché mette in discussione la rappresentatività stessa di sindacati e organizzazione dei datori di lavoro. Non vi è dubbio, infatti, che gli uni e l'altra sono inevitabilmente legati nel difendere il loro ruolo, sia che esso sia stato giocato fino ad oggi nell'ambito di un capitalismo corporativo che mostra la corda, sia che esso venga aggiornato per adeguarlo ad un capitalismo dinamico e votato all'innovazione. La firma dell'accordo anche da parte della Cgil dà certamente forza alla rilegittimazione reciproca delle sigle in gioco. Ma sarebbe sbagliato ridurre a questo significato, non secondario di per sé, il contenuto dell'accordo. I giuslavoristi sono già al lavoro per analizzarlo e capire in che modo ed in che misura il meccanismo barocco delle relazioni industriali italiane sia stato innovato e se da esso nasca o meno un sistema gestibile, in una economia moderna, o se invece contenga già in sé quegli elementi di ambiguità che hanno fatto sì che anche il mercato del lavoro in Italia sia governato dalle magistrature.

Lascio il giudizio su questo punto ai giuslavoristi, per andare allo spirito essenziale dell'accordo che risiede nello spostamento del fulcro della contrattazione dal livello nazionale al livello aziendale. La tecnica adottata è complessa e rimane aperto il nodo della validità degli accordi aziendali verso i sindacati non firmatari degli accordi e soprattutto verso i singoli lavoratori. Forse, per ovviare al problema, è necessaria una modifica legislativa, se non anche costituzionale, ma certamente la strada per una maggiore libertà negoziale a livello di impresa è aperta. Si tratta di un passo importante e necessario per la crescita economica,

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

ma sono anche importanti la chiarezza e la semplicità che si riusciranno a dare al nuovo assetto contrattuale.

Il contratto nazionale, strumento principe di un capitalismo corporativo, funziona in una economia sostanzialmente chiusa in cui la contrattazione si propone di fissare condizioni uniformi di competizione tra le imprese per quanto riguarda l'uso del fattore lavoro. Di qui il vecchio dibattito tra economisti sul carattere quasi-fisso del costo del lavoro, ma anche il prodursi del dualismo, nel mercato del lavoro stesso, tra coloro che il sistema è in grado di occupare e coloro che ne rimangono fuori o come disoccupati o come occupati nel mercato informale.

Al di là del grado di equità di questo sistema duale, esso non può più sopravvivere perché le imprese competono su mercati aperti e globali in cui le regole sono molto differenziate ed il progresso tecnologico e l'innovazione sono condizione di successo o di estinzione. I nuovi termini della competizione non implicano di per sé un peggioramento delle condizioni di salario e di lavoro, ma il fatto che queste condizioni dipendono dalla capacità di ciascuna impresa di trovare il modo per massimizzare la sua capacità competitiva ed i suoi guadagni attraverso gli incrementi di produttività. Questo lascia, naturalmente, ampio spazio contrattuale per mettere in discussione la ripartizione dei benefici del successo. Bene o male, si tratta di accettare in pieno la libertà di impresa, a cominciare dal diritto di contrattare liberamente con le rappresentanze dei propri dipendenti le condizioni di salario e di organizzazione del lavoro in base alle condizioni di mercato, e di poter programmare investimenti e sviluppo senza che queste condizioni vengano rimesse in discussione una volta accettate. Ma maggiori articolazione e flessibilità della contrattazione permettono di negoziare salari differenziati anche a vantaggio dei lavoratori, i quali possono adattare le richieste alle condizioni di impresa, chiedendo di più ove è possibile ottenere di più. Ed è vantaggioso per le imprese offrire a livello aziendale salari tali da incentivare la produttività. Ciò è tanto vero che, in condizioni difficili, in cui si pone il problema di una politica dei redditi tesa a contrastare l'inflazione, la teoria consiglia un meccanismo di contrattazione centralizzata, che proprio da questa esigenza ha tratto in passato la sua forza e la principale motivazione. La contrattazione nazionale può essere anche considerata, in teoria, come preferibile per evitare il fenomeno della prevalenza degli *insiders*, cioè del comportamento negoziale degli occupati che non si curano del livello di disoccupazione o degli interessi generali che possono essere danneggiati da fenomeni di esternalità negative conseguenti alle contrattazioni a livello aziendale. Tuttavia si tratta di riflessioni sostenibili solo se riferite, come si è detto, ad una

economia chiusa. In primo luogo non ci sembra che la contrattazione nazionale abbia ostacolato il fenomeno del dualismo del mercato del lavoro, per il motivo che gli interessi degli *insiders* hanno sovrastato, nei concreti comportamenti negoziali delle organizzazioni nazionali, l'interesse generale che la contrattazione nazionale avrebbe dovuto maggiormente tutelare. Il fatto più importante, comunque, è che, in una economia aperta, è la concorrenza internazionale che agisce principalmente per il contenimento dell'inflazione ed è dalla capacità di competere delle singole imprese che dipende il livello di occupazione. La politica dei redditi è uno strumento del passato come gli strumenti negoziali da essa motivati.

*Giorgio Santini **

I contenuti dell'accordo interconfederale sono a ben guardare semplici ed essenziali, ma al tempo stesso straordinariamente importanti perché hanno la caratteristica di permettere, alle rappresentanze sindacali e datoriali, di poter decidere, in situazioni di divergenza, senza ricadere nella situazione di paralisi che spesso hanno contrassegnato le vicende sindacali nel nostro Paese.

Sono previste, per quanto riguarda la legittimità alla contrattazione nazionale, la certificazione degli iscritti e la ponderazione con i voti raccolti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie, costruendo in questo modo un indicatore di rappresentatività che, se necessario, potrà essere usato per stabilire anche la legittimità alla stipula degli stessi contratti nazionali.

Per la contrattazione decentrata, ed in particolare per gli accordi aziendali, si definisce con chiarezza che essi sono validi se approvati dalla maggioranza degli RSU e soprattutto che, una volta approvati, impegnano tutti al mantenimento degli impegni assunti, ivi comprese le clausole di tregua eventualmente definite dagli accordi.

In caso di presenza di RSA, il criterio della maggioranza deriva dalla percentuale delle iscrizioni alle organizzazioni sindacali e, ai fini della valenza generale degli accordi aziendali, si potrà effettuare, se richiesto da un'organizzazione sindacale o dal 30% dei lavoratori, un voto tra i medesimi sull'accordo.

* *Segretario generale aggiunto, Cisl.*

Infine, ma non certo per importanza, vengono condivise, anche dalla Cgil che finora le aveva sempre avversate, procedure per le c.d. intese modificative attraverso la contrattazione decentrata di istituti e normative dei contratti collettivi nazionali, che possono agire, in caso di crisi aziendali o nuovi investimenti, anche da subito con accordi aziendali e territoriali in attesa di essere disciplinate dalla futura contrattazione nazionale.

Sul piano più generale, l'accordo interconfederale rappresenta un importante segnale di responsabilità delle parti sociali in un momento particolarmente difficile del Paese, stretto nella morsa della crisi finanziaria del bilancio pubblico e delle conseguenze occupazionali della grave crisi economica e produttiva. Il messaggio dell'intesa è chiaro: da questa fase così difficile è possibile uscire solo attraverso un grande impegno generale a realizzare patti che in tutti i luoghi di lavoro e in tutti i settori rilancino la qualità, la competitività, la produttività del sistema delle imprese e con esse dell'occupazione.

Riguardo agli assetti della contrattazione l'accordo risulta l'ultimo decisivo tassello della riforma della contrattazione collettiva del gennaio 2009 che ha permesso, in questi due anni, la stipula dei contratti nazionali in scadenza e l'avvio di una robusta stagione di contrattazione decentrata. Quest'ultima, con nuove regole condivise da tutti, utili a dare efficacia e validità ai contratti aziendali, troverà sicuramente nuovo impulso, potendo contare anche sulla conferma della detassazione e della decontribuzione degli accordi aziendali e territoriali, che il Governo ha positivamente riconfermato e che l'accordo chiede di rendere strutturale.

Si tratta di una evoluzione pienamente coerente con i contenuti dell'accordo sulla contrattazione del 2009 ed è motivo di particolare soddisfazione per le organizzazioni firmatarie che, dopo molti rifiuti ed auto-esclusioni, sia stata apposta la sigla anche della Cgil, in particolare sulle questioni più problematiche come le clausole di tregua e le intese modificative (nuova definizione di deroghe) che spesso in questi anni sono state oggetto di incomprensioni e lacerazioni anche dolorose tra le organizzazioni sindacali.

L'accordo interconfederale definisce altresì un significativo pluralismo dei modelli di rappresentanza, facendo evolvere, senza cancellarlo, l'accordo del 1993.

Accanto alle RSU, che vengono confermate nelle loro funzioni nei settori dove hanno avuto una diffusione e un radicamento, mantengono piena legittimità le RSA, anche in proiezione futura, andando, quindi,

oltre la prospettiva residuale e in via di esaurimento delineata dall'accordo del 1993.

La pluralità nei modelli di rappresentanza e la definizione condivisa di regole, per decidere a maggioranza anche nei casi in cui esistono forti divergenze tra le organizzazioni sindacali, configurano un nuovo assetto del sindacalismo confederale italiano che resta fondato sulla vocazione alla sintesi tra diverse culture e modelli senza che ciò possa, tuttavia, mai presupporre per nessuna organizzazione un diritto di veto e porti quindi ad una paralisi nell'azione del sindacato.

Ai fini dell'attuazione, l'accordo è immediatamente applicativo e potrà essere utile in particolare per favorire nuovi accordi per investimenti e occupazione nelle tante realtà aziendali e settoriali in crisi e in ristrutturazione, come già avvenuto nei mesi scorsi con gli accordi di Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco, tra Fiat e organizzazioni sindacali firmatarie.

Se si guarda alla sostanza, i criteri individuati dall'accordo interconfederale, in particolare la validità e l'efficacia degli accordi aziendali, quando approvati dalla maggioranza degli RSU, avrebbero permesso il superamento condiviso delle divisioni fatte registrare in quelle vicende e conseguentemente avrebbero impegnato tutte le organizzazioni alla stipula degli accordi.

Vista l'importanza dei progetti industriali, degli investimenti, della occupazione prevista, che gli accordi Fiat mettono in atto, sarebbe davvero auspicabile un rapido ripensamento di chi non li ha sottoscritti, uscendo dalle paludi delle vie giudiziarie.

Una strada parallela e praticabile, utile anche per chiarire definitivamente in positivo i rapporti tra Fiat e Confindustria, appare quella di far confluire questi accordi in contratto nazionale Auto (che in Italia coincide quasi del tutto con il gruppo Fiat), rientrando così pienamente negli accordi del 2009 e del 28 giugno 2011.

*Paolo Pirani **

Non appaia una *diminutio* se non usiamo per l'accordo del 28 giugno l'abusato aggettivo "storico". È stato certamente un accordo importante perché ha dato continuità e compiutezza alla riforma del sistema contrattuale del 2009. Ed è stato utile perché ci ha aiutato a superare i con-

* *Segretario confederale, Uil.*

flitti e le lacerazioni che hanno caratterizzato le relazioni industriali negli ultimi anni. Ma si è inserito in un solco già tracciato, rafforzando la contrattazione di secondo livello, esaltandone il carattere della esigibilità. Nel senso che questa intesa consolida e conferma il valore della contrattazione nazionale ma stabilisce, in particolare, una serie di regole che si prefiggono l'obiettivo di rendere esigibili e generalizzabili i contratti aziendali.

Noi non possiamo dimenticare che la competitività e la produttività sono i presupposti per una crescita occupazionale e salariale. Ora, anche grazie a questo accordo, i contratti aziendali potranno porsi questi obiettivi di crescita e potranno adattarsi secondo logiche certe e condivise.

Già la riforma del 2009 aveva mandato in soffitta l'idea che il lavoro fosse una derivata della politica, introducendo il concetto secondo cui la misurazione del suo valore dipende esclusivamente da fattori economici. Con l'intesa del 28 giugno, l'attribuzione di un adeguato peso specifico alla contrattazione di secondo livello nasce dalla consapevolezza che la chiave di volta per la ripresa sia la produttività e che, conseguentemente, lavoro e salario possano crescere a partire dal luogo in cui la ricchezza si produce direttamente. Questa moderna visione assume i temi della competitività e del merito come obiettivi da realizzare anche a tutela dei soggetti più deboli. È qui che risiedono senso e significato nuovi di un immutato ruolo sindacale.

Analogo ragionamento vale per la tormentata vicenda Fiat che ha plasticamente manifestato la priorità del microcosmo aziendale nelle scelte di politica industriale messe in campo dalle imprese che puntano ad un'espansione fondata sulla competitività. Non vi è dubbio, peraltro, che l'insieme della vicenda contrattuale si intreccia con la recente storia della casa automobilistica. Ed è noto che l'amministratore delegato, Sergio Marchionne, pur apprezzando l'intesa tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, ha chiesto che vengano fatti ulteriori passi avanti, altrimenti la Fiat si vedrà costretta ad uscire dal sistema confindustriale. Ora, noi ben comprendiamo le ragioni della Fiat. Nessuno più di noi vuole salvaguardare gli accordi di Pomigliano, di Mirafiori e della ex Bertone, soprattutto perché rappresentano la salvezza di molte migliaia di posti di lavoro. Accordi che, peraltro, sono stati approvati dalla maggioranza dei lavoratori. Noi però pensiamo che, nelle prossime settimane, si potrà dimostrare come questi accordi siano difendibili anche restando dentro Confindustria.

D'altro canto la Fiat e le organizzazioni sindacali firmatarie di quelle intese aziendali non chiedono altro che il rispetto di una vecchia regola

che ha retto per decenni il sistema delle relazioni sindacali: *pacta sunt servanda*. È nell'interesse di tutti i soggetti coinvolti, a partire dai lavoratori, che vi sia una certezza delle regole e della loro effettiva applicazione da parte di tutti. Regole che spesso sono a tutela proprio della parte contrattuale più debole. L'intesa del 28 giugno punta a risolvere questi aspetti per il futuro; mentre il futuro di Fiat, in queste ore, è in qualche misura sospeso anche a decisioni giudiziali.

L'accordo di giugno, che ha visto anche la firma della Cgil, ha affrontato e risolto, inoltre, l'annosa questione della certificazione degli iscritti e ha definito un'efficace sistema della misurazione della rappresentatività sindacale. Tuttavia, l'intesa è stata firmata non solo, e non tanto, per regolare i rapporti tra le parti sociali, quanto per meglio tutelare gli interessi dei lavoratori e del Paese. È stata aperta una nuova frontiera perché è ormai evidente a tutti che le regole scritte, senza tener conto delle esigenze concrete che emergono nei singoli luoghi di lavoro, hanno esaurito la loro funzione.

Il lungo e tormentato cammino delle relazioni sindacali è giunto ad un traguardo: porre la persona-lavoratore al centro delle dinamiche aziendali esaltandone le capacità personali e professionali. È la concretizzazione di un principio di vecchia data ma di grande e perenne modernità, quello che puntava a coniugare, nel sociale come nel lavoro, i meriti e i bisogni. L'ultimo miglio di questo cammino è stato fatto insieme alla Cgil che ha così recuperato parte del tempo perduto. Sarà il futuro a dirci se si è trattato di un effimero episodio o di un rinnovato afflato unitario costruito sulla partecipazione e sul riformismo.

Luigi Sbarra *

Non si può negare il rilievo delle vicende Fiat negli ultimi mesi, né per gli eventi che ne sono scaturiti, né per gli effetti sul piano generale. Tuttavia, dal "caso Fiat" è stato alimentato un dibattito più d'immagine che di sostanza, su temi come la struttura della contrattazione, gli assetti delle relazioni industriali, la rappresentanza e rappresentatività, la validità *erga omnes* degli accordi sindacali.

È importante sottolineare che una parte importante della contrattazione è già ben oltre gli schemi della contrapposizione politica e strumentale che ha caratterizzato gli accordi di Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco.

* Segretario confederale, Cisl.

Una parte della contrattazione che ha il “difetto” di non fare notizia, ma che ha consentito in molte aziende e – in certi casi – in interi comparti di rispondere alle esigenze organizzative delle imprese, recuperando flessibilità, efficienza, produttività e, più in generale, competitività.

In molte imprese lo spirito partecipativo – o quantomeno collaborativo – è presente da anni ed ha consentito di fare accordi “personalizzati” su contesti specifici e realtà particolari, trovando risposte alle esigenze delle imprese ed utilizzando la contrattazione per risolvere i problemi di quel contesto, trovando un punto di equilibrio tra le istanze delle aziende e quelle dei lavoratori.

Questo patrimonio è stato ulteriormente valorizzato ed ampliato dagli accordi sul nuovo modello contrattuale, non firmato dalla Cgil, ma sostanzialmente recepito in quasi tutti i contratti nazionali firmati unitariamente ad eccezione di quello dei metalmeccanici e del terziario.

L’accordo del 28 giugno scorso, sottoscritto anche dalla Cgil, ha completato il quadro con quanto mancava, da anni, al sistema di regole delle relazioni industriali. C’è, infatti, una risposta chiara al tema della rappresentanza-rappresentatività, alla validazione degli accordi e alla loro vincolatività, alle clausole di tregua, al maggior peso e articolazione della contrattazione di secondo livello.

In questo senso l’accordo è un atto di responsabilità che rilancia il ruolo delle parti sociali come soggetti fondamentali per aiutare il Paese ad uscire da momenti difficili. Le regole definite dall’accordo possono consentire alla contrattazione di divenire un volano anche per la competitività, come contrattazione che supera la concezione antagonista e diventa lo strumento per costruire soluzioni condivise e partecipate, per conseguire obiettivi chiari e trasparenti di sviluppo che sono nel comune interesse dei lavoratori e delle imprese.

Aver raggiunto un’intesa su questi punti, attraverso un accordo tra le parti e non attraverso la legge, rappresenta un valore aggiunto politico-sociale e rende più autorevoli le norme ed i soggetti che le hanno determinate.

Il ritorno alla sostanza del documento unitario del maggio 2008 era stato indicato dalla Cisl come il punto di riferimento per un accordo sulla rappresentanza e sulle regole per l’approvazione degli accordi. E alla sostanza di quell’accordo siamo tornati, recuperando parte della esperienza già fatta nel pubblico impiego ed, anzi, introducendo, rispetto alla precedente impostazione, un *quid* che è più vicino alla nostra concezione associativa. L’accordo del 28 giugno “riscopre”, infatti, le RSA come soggetto di rappresentanza e di validazione degli accordi.

Le regole scaturite da questo accordo sono un utile mix tra diverse culture ed impostazioni: un mix che riteniamo positivo, sostenibile e compatibile con le nostre convinzioni. La Cisl crede profondamente nei propri valori fondativi di tipo associativo, ma rispetta anche quelle dei propri interlocutori, privilegiando il metodo del dialogo per raggiungere sintesi condivise.

Una parte importante del dibattito sorto intorno al futuro della contrattazione e all'alternatività tra contratto aziendale e nazionale si può ritenere quanto meno ridimensionata, perché l'accordo del 28 giugno dà importanti risposte di merito.

Alla luce delle nuove regole ed anche del nuovo clima di responsabilità che si è creato, la struttura contrattuale articolata su due livelli assume una logica ed una coerenza ancora più evidente.

Il contratto nazionale si conferma come la fonte normativa più autorevole in tema di regolazione dei rapporti di lavoro, in alternativa alla legge ed in modo più efficace della legge stessa, perché offre riferimenti di base comuni, ma con un'articolazione settoriale che, attraverso gli oltre 400 contratti collettivi nazionali, coglie già una prima capacità di risposta specifica da sviluppare ulteriormente col secondo livello di contrattazione.

Il nuovo modello contrattuale ed il recente accordo sulle regole rappresentano una risposta esaustiva per la stragrande maggioranza delle imprese italiane; regole che sarebbero state sufficienti anche per la Fiat, se fossero intervenute prima dell'accordo di Pomigliano, a cui va riconosciuto un ruolo di forte sollecitazione.

Francamente è difficile chiedere che un accordo sindacale possa avere effetti retroattivi. Se oggi il dibattito resta aperto è "solo" perché la Fiat ha il problema delle cause aperte dalla Fiom e non può giuridicamente avvalersi di norme concordate solo pochi giorni fa. Ma se l'accordo del 28 giugno è valido sul piano giuridico-formale, il clima nuovo di responsabilità portato dall'accordo stesso riguarda tutti e non può non influenzare tutti i soggetti della società, dell'economia, della politica e delle istituzioni.

Si può e si deve lavorare per trovare una strada per individuare una soluzione inclusiva del problema Fiat all'interno delle nuove regole. La legge resta per noi un'estrema *ratio*, tendenzialmente da evitare.

La Fiat, di cui comprendiamo le ragioni ed apprezziamo le strategie di sviluppo, deve però abbandonare lo stile da *ultimatum* con il quale negli ultimi tempi si rivolge ai lavoratori, al sindacato, al Governo ed alle stesse proprie organizzazioni imprenditoriali. I percorsi di partecipazione non nascono da *ultimatum*, ma dalla trasparenza, dal coinvolgi-

mento intorno alle proprie scelte strategiche che diventano così fattori di consapevolezza e di condivisione.

Una riflessione su un ulteriore aggiustamento della struttura contrattuale andrebbe fatto fuori dall'emergenza e non riferendosi ad un solo caso aziendale (per quanto di grandissima importanza).

Il concetto da acquisire, anche culturalmente (come in molti contesti contrattuali è già avvenuto), è che le deroghe, l'adattabilità, le norme modificative o come vogliamo definirle, vanno assunte non solo come elemento da utilizzare a fronte di fatti eccezionali (crisi o rilevanti processi di investimento) ma in termini ordinari.

Questo concetto lo si può desumere dalla sottolineatura contenuta sia negli accordi sul nuovo modello contrattuale sia nel recente accordo sottoscritto unitariamente: trasferire maggiori competenze e responsabilità al secondo livello di contrattazione. Gli orari, l'organizzazione del lavoro, la professionalità del lavoratore, i sistemi incentivanti, la remunerazione della produttività, vanno gestiti laddove concretamente si formano e si sviluppano: in azienda e sul territorio.