



Da Pomigliano a Mirafiori: viaggio nell'attualità del diritto sindacale italiano

Atti del convegno

Università di Pavia, 3 febbraio 2011

a cura di

Mariella Magnani - Marco Ferraresi

Pavia University Press
Editoria scientifica

Editoria scientifica



Università degli Studi di Pavia



UNIONE GIURISTI CATTOLICI DI PAVIA
"BEATO CONTARDO FERRINI"

Da Pomigliano a Mirafiori: viaggio nell'attualità del diritto sindacale italiano

Atti del Convegno

dell'Unione Giuristi Cattolici di Pavia "Beato Contardo Ferrini"
e del Dipartimento di Studi giuridici

Università di Pavia, 3 febbraio 2011

a cura di

Mariella Magnani – Marco Ferraresi



Pavia University Press

Da Pomigliano a Mirafiori: viaggio nell'attualità del diritto sindacale italiano : atti del convegno dell'Unione Giuristi Cattolici di Pavia Beato Contardo Ferrini e del Dipartimento di studi giuridici : Università di Pavia, 3 febbraio 2011 / a cura di Mariella Magnani, Marco Ferraresi. - Pavia : Pavia University Press, 2012. - [VI], 58 p. ; 24 cm.

ISBN 9788896764329

In testa al front.: Università degli studi di Pavia, Unione Giuristi Cattolici di Pavia Beato Contardo Ferrini

I. Pomigliano d'Arco - Mirafiori - Diritto sindacale - Contratti collettivi aziendali - Congressi - Pavia - 2011

I. Magnani, Mariella II. Ferraresi, Marco III. Unione giuristi cattolici di Pavia Beato Contardo Ferrini IV. Università degli Studi di Pavia : Dipartimento di Studi Giuridici

331.890945 CDD-22 Contrattazione collettiva e vertenze
sindacali. Italia

© Mariella Magnani – Marco Ferraresi, 2012 – Pavia
ISBN: 978-88-96764-32-9

Nella sezione "Editoria scientifica" Pavia University Press pubblica esclusivamente testi scientifici valutati e approvati dal Comitato scientifico-editoriale.

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento anche parziale, con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i paesi.

La fotocopione per uso personale è consentita nei limiti e con le modalità previste dalla legislazione vigente.

In copertina: fotografia di Marco Ferraresi

Prima edizione: febbraio 2012

Pubblicato da: Pavia University Press – Edizioni dell'Università degli Studi di Pavia
Via Ferrata, 1 – 27100 Pavia
<<http://www.paviauniversitypress.it>>

Stampato in Italia da Print Service – Strada Nuova, 67 – 27100 Pavia

Sommario

Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali

Mariella Magnani 1

Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma degli accordi Fiat del 2010

Andrea Bollani 9

Accordi 'incostituzionali'? Disamina dei contenuti dei contratti collettivi di Pomigliano e Mirafiori

Marco Ferraresi 23

Da Pomigliano a Mirafiori: il punto di vista di Confindustria

Andrea Viola 35

Cosa ci lasciano gli accordi di Pomigliano e Mirafiori

Roberto Benaglia 41

Il caso Fiat: una prospettiva pastorale

Don Walter Magnoni 47

Le vicende di Pomigliano e Mirafiori: spunti di Dottrina sociale della Chiesa

Don Giovanni Lodigiani 53

Il punto di vista dell'Unione Cristiana Imprenditori e Dirigenti

Fausto Benzi 55

English Abstract 59

Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali

Mariella Magnani

Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università di Pavia

1. Gli accordi Fiat e lo scossone sullo stato letargico delle relazioni industriali

In principio è stato l'accordo di Pomigliano d'Arco del 15 giugno 2010 che ha rappresentato una sorta di scossone sullo stato letargico delle relazioni industriali ed anche del dibattito accademico.

Innanzitutto, sullo stato letargico delle relazioni industriali. Ha colpito, provocando appunto una sorta di scossone, l'inusuale presa d'iniziativa da parte imprenditoriale: segnatamente, di una grande impresa globalizzata (Tosi 2010; Carinci 2010) che, dunque, ha potuto muoversi tra le sponde di diversi e contrapposti modelli di relazioni industriali, da quello americano a quello serbo.

Dall'accordo di Pomigliano, poi, sono venute, quasi a cascata, la disdetta di Federmeccanica del contratto collettivo nazionale di lavoro del 20 gennaio 2008 (Maresca 2010; Tursi 2010), con decorrenza dal 2012 e, soprattutto, la stipulazione, in data 29 settembre 2010, tra Federmeccanica e FIM e UILM di un'intesa che consente a livello territoriale di raggiungere «specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL e degli accordi dallo stesso richiamati» (art. 4-*bis*, CCNL del 15 ottobre 2009, introdotto nel 2010). Questa intesa prevede le condizioni in presenza delle quali si potranno introdurre deroghe (crisi occupazionali o significativi progetti di investimento) e le procedure per la loro introduzione: l'accordo aziendale stipulato da impresa e r.s.u., sia pure con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali, è trasmesso «per la sua validazione» alle parti stipulanti il CCNL e in assenza di un pronunciamento entro venti giorni, acquista efficacia; l'intesa modificativa non potrà riguardare «i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità e l'elemento perequativo» oltreché – come è ovvio – «i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge». Si tratta finalmente dell'attuazione, per il settore metalmeccanico, delle previsioni dell'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 e dell'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, che demandano, appunto, ai contratti nazionali di consentire «intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria» (in tema, Magnani 2009).

L'accordo di Pomigliano ha dunque accelerato il processo di riequilibrio dei rapporti tra contratto nazionale e contratto aziendale, già prefigurato dall'accordo-quadro del 2009. E la previsione espressa della possibilità di deroga al contratto nazionale rende ovviamente meno problematica l'efficacia dell'eventuale contratto derogatorio nei

confronti dei singoli lavoratori: esso si applicherà a tutti coloro ai quali troverà applicazione il contratto nazionale.

Successivamente, con un'*escalation* – o un precipitare? – di eventi tanto rapida quanto impressionante, è stato lo stesso ruolo del contratto nazionale, con la sua disciplina onnipervasiva e certamente, in alcune parti, obsoleta, ad essere messo in discussione. Appartiene agli ultimi sviluppi la stipulazione prima, in data 23 dicembre 2010, per la Joint Venture che opererà a Mirafiori e poi, in data 29 dicembre 2010, per i lavoratori che passeranno a Fabbrica Italia Pomigliano di un contratto, non derogatorio, ma sostitutivo del CCNL. Con conseguenze rilevantissime, tra l'altro, come vedremo, sul piano della rappresentanza sindacale in azienda.

Ma non ci sono stati solo Pomigliano e Mirafiori.

Anche in altri settori, dove pure il ruolo del contratto nazionale non è – al momento – messo in discussione, va registrato un inedito, per il nostro sistema, spostamento dell'asse delle relazioni industriali a livello aziendale (o di gruppo). Si pensi all'esperienza dei contratti collettivi in deroga, anche ai livelli retributivi, stipulati nel settore bancario con lo scopo di promuovere l'occupazione (ad esempio l'accordo per il sostegno all'occupazione tra Intesa San Paolo s.p.a. e le delegazioni di gruppo delle oo.ss. stipulati rispettivamente il 2 febbraio 2010 e il 3 novembre 2010).

Solo gli eventi ci diranno se si tratta di una tendenza destinata a consolidarsi, fino a determinare un mutamento di paradigma, che, ad oggi, vede la centralità del contratto collettivo di categoria.

È però prevedibile che da questo sommovimento la disciplina (e dunque il ruolo) del contratto nazionale uscirà alleggerita e, forse, specializzata per settori e/o comparti (nella categoria dei metalmeccanici si ipotizza, ad esempio, di dettare una disciplina speciale per il comparto auto, anche al fine di scongiurare l'uscita di Fiat dal 'sistema' confindustriale: cfr. Ichino 2010).

2. Accordi derogatori e accordi separati: le difficoltà del diritto sindacale

Allo stato, quanto sta avvenendo nel nostro sistema di relazioni industriali pone ai giuristi una serie di problemi non in sé inediti, ma con inedita intensità, tanto da evidenziare vere e proprie aporie nella riflessione scientifica degli studiosi del diritto sindacale (Pessi 2010; Carinci 2010). I contratti di cui stiamo trattando – sia quello in deroga, sia quelli sostitutivi del contratto nazionale – sono contratti 'separati' (Maresca 2010; Santoro Passarelli 2010; Bellocchi 2010; Voza 2010; Lassandari 2010; Lambertucci 2010), nel senso che non sono sottoscritti da tutti i sindacati tradizionalmente partecipi del sistema di contrattazione collettiva: in particolare, non sono stati sottoscritti dalla FIOM, che, peraltro, non ha sottoscritto neppure il CCNL del 2009, così come la CGIL non ha sottoscritto l'accordo-quadro sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Il fatto che la CGIL abbia sottratto la sua disponibilità, facendo venir meno l'unicità dell'ordine contrattuale, enfatizza il problema dell'ambito soggettivo di efficacia dei contratti collettivi (nell'inattuazione dell'art. 39 Cost.) così come dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, e altre questioni che ne costituiscono il corollario,

con inedite accentuazioni. Di qui l'invocazione, da più parti, di salvifici, quanto improbabili, interventi legislativi sulla rappresentatività sindacale e sull'efficacia della contrattazione collettiva. Si tratta, come tutti sanno, di una questione annosa e difficilmente risolvibile, più che altro per la contrapposizione esistente tra le due anime del nostro sindacalismo, che si traduce poi, nella difficoltà di individuare criteri condivisi per la misurazione della rappresentatività (il criterio associativo, suggerito all'art. 39 Cost., ovvero quello elettivo) nonché nella diversa visione della rilevanza degli istituti della democrazia diretta, considerata da una parte del nostro sindacato come potenzialmente pericolosa per la stessa concezione di democrazia sindacale rappresentativa (Cella – Treu 2009; Magnani 2009).

E probabilmente la dottrina, prima o piuttosto che addentrarsi in tali invocazioni, dovrebbe tentare di colmare quelle incredibili aporie e verificare se i problemi denunciati non siano risolvibili alla luce dei principi di libertà sindacale e autonomia contrattuale che ci hanno guidato nella costruzione del diritto sindacale.

Nell'analisi dell'accordo di Pomigliano, prima, e di Mirafiori, poi, i giuristi, naturalmente attratti dai profili istituzionali, tendono invece a privilegiare la questione, certo non secondaria, ma non esclusiva, dell'efficacia della contrattazione separata e delle (future) regole della rappresentatività sindacale nella contrattazione collettiva. Si tratta di un dibattito, come detto, conosciuto e che, attesa la situazione di stallo che lo caratterizza, appare persino un po' rituale.

Come ho già avuto occasione di osservare in altra sede (Magnani 2011), è opportuno attendere gli esiti della negoziazione tra le parti sindacali. Questa è una materia di loro specifica pertinenza perché i criteri per la misurazione della rappresentatività e, dunque, per il conferimento di efficacia *erga omnes* ai contratti possono essere differenti a seconda che quello aziendale tenda a divenire il livello centrale di contrattazione ovvero essa debba inserirsi nel quadro della contrattazione di superiore livello (nazionale). E della struttura contrattuale sono arbitri (e dovrebbero continuare a restare tali, in un quadro normativo imperniato sulla libertà sindacale) gli attori del sistema di relazioni sindacali.

Solo come *extrema ratio*, in mancanza di regole condivise, e in presenza di un pluralismo sindacale 'bloccato', si può ipotizzare 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*.

3. I contenuti: orari di lavoro, contrasto all'assenteismo e clausola di responsabilità

Non ci si può invero esimere dall'entrare nel merito dei contenuti degli accordi di Pomigliano e di Mirafiori. Solo così si comprendono veramente i problemi che oggi solleva la regolazione dei rapporti di lavoro e dunque la direzione delle relazioni industriali.

Alla base degli accordi vi è un nuovo modello di organizzazione del lavoro, fondato sui criteri organizzativi, di matrice giapponese, della WCM (*World Class Manufacturing*) e, nell'ambito della WCM, sulla nuova metrica del lavoro del sistema Ergo-UAS. In particolare, il sistema Ergo-UAS considera gli aspetti ergonomici, correlando 'fatica' e 'du-

rata' della prestazione: sicché un'operazione più faticosa viene 'premiata' con un maggior tempo di esecuzione (Brollo 2010; Carinci 2010). Si è rilevato che se, sulla carta, il sistema migliora gli aspetti ergonomici della prestazione di lavoro, nella prassi sembra rappresentare uno strumento idoneo a comprimere i tempi per l'esecuzione di una determinata prestazione e, dunque, una progressiva intensificazione dell'uso della forza lavoro (Gallino 2010).

La disciplina contenuta negli accordi, non solo per quanto riguarda l'orario di lavoro, ma anche per quanto riguarda il contrasto all'assenteismo e la cd. clausola di responsabilità, si spiega così meglio, secondo alcuni commentatori (Brollo 2010), proprio alla luce dell'adozione del sistema WCM e Ergo-UAS, che, aumentando l'intensità e la velocità della produzione, farebbe divenire l'intero sistema più 'vulnerabile'.

In primo luogo, le più significative disposizioni concernono l'orario di lavoro e i riposi. L'obiettivo è quello della saturazione degli impianti, imposto dall'investimento di capitale necessario perché oggi una fabbrica di automobili possa competere sullo scenario mondiale (De Luca Tamajo 2010b). Nell'accordo di Pomigliano si prevede che gli impianti dovranno funzionare su 18 turni. La distribuzione dei giorni di lavoro di ciascun dipendente alterna una settimana di 6 giorni lavorativi ed una di 4, con settimane lavorative di 48 ore di lavoro, settimane di 40, altre di 32 e, talvolta, anche di 24. Nell'accordo di Mirafiori sono previsti due possibili sistemi di turnazione: su 15 turni (tre turni giornalieri per cinque giorni alla settimana, un riposo a scorrimento) e su 18 turni (tre turni giornalieri per sei giorni alla settimana, con il diciottesimo non lavorato ma retribuito).

Nel dibattito apertosi in materia, si conviene che, in gran parte, l'impianto degli accordi relativamente all'orario di lavoro si assesta nei confini della normativa italiana e perfino del CCNL, pur estendendo al massimo i limiti della derogabilità (Carinci 2010; Brollo 2010; Bavaro 2010). Ma probabilmente alla stessa conclusione deve pervenirsi per i punti invero più discussi nel dibattito politico-sindacale e dottrinale, vale a dire la clausola sull'assenteismo e quella cd. di responsabilità.

Proprio su questi punti gli accordi sono stati oggetto, non solo di differenti valutazioni di opportunità, ma perfino di fortemente discordanti valutazioni giuridiche, arrivandosi addirittura a prefigurare una loro possibile invalidità per violazione di norme costituzionali (Bavaro 2010).

È vero che l'accordo di Pomigliano – e il successivo accordo di Mirafiori, che lo ricalca – non solo segna un regresso nelle tutele dei lavoratori, nel nome della tanto invocata flessibilità, ma addirittura arriva a minare le garanzie costituzionali?

Come ha dimostrato la riflessione successiva, chi, nell'immediatezza, ha risposto positivamente, ha dato una risposta emotiva e non meditata. Certo non può dirsi 'incostituzionale' la clausola relativa all'assenteismo dell'accordo di Pomigliano (cfr. art. 8), con la quale si prevede che, «per contrastare forme anomale di assenteismo che si verificano in occasione di particolari eventi non riconducibili a forme epidemiologiche, quali, in via esemplificativa ma non esaustiva, astensioni collettive dal lavoro, manifestazioni esterne, messa in libertà per causa di forza maggiore o per mancanza di forniture, le Parti [...] individuano quale modalità efficace la non copertura retributiva a carico dell'azienda nei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento [...]». Una copertura

retributiva – giova ricordarlo – non imposta dalla legge ma prevista dai contratti collettivi nazionali che mai hanno avuto il coraggio di rimuoverla, sia pure parzialmente. Si potrà obiettare: il lavoratore veramente malato ne farebbe ingiustamente le spese; ma, mentre il suo trattamento non ne verrebbe complessivamente intaccato, enormi sarebbero le ricadute positive per l'intero sistema. Peraltro, l'applicazione del meccanismo 'sanzionatorio' non è ineluttabile, essendo stata prevista la costituzione di una Commissione paritetica, «per esaminare i casi di particolari criticità a cui non applicare quanto sopra previsto» (cfr., sulla clausola e sui problemi interpretativi che essa solleva, Balletti 2010; Bavaro 2010).

4. Segue

Non è poi 'incostituzionale' la cd. clausola di responsabilità, presente sia negli accordi Pomigliano che nell'accordo Mirafiori, su cui subito si è concentrata l'attenzione, essendosi ravvisata in essa addirittura una violazione del diritto di sciopero. Come giustamente è stato notato (De Luca Tamajo 2010a), l'intesa di Pomigliano ha portato alla ribalta un ulteriore profilo di criticità delle nostre relazioni industriali: la scarsa effettività o esigibilità degli impegni contrattuali assunti dalla parte sindacale (e talora dalla parte imprenditoriale). Ebbene, l'accordo, a sostegno dei compromessi raggiunti, adotta, accanto alle clausole di inscindibilità e di risoluzione espressa, altri meccanismi giuridici diretti a rafforzare l'effettività delle regole attraverso un apparato sanzionatorio produttivo di costi diretti in capo anzitutto ai soggetti collettivi, ma anche in capo ai singoli (Tosi 2010). Con riguardo alla clausola di responsabilità, essa vuole fondare e rendere effettivamente sanzionabile l'impegno dei sindacati ad astenersi da «comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del piano» (art. 11, Accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010), *in primis* dalla proclamazione (o anche dalla semplice indifferenza nei confronti) di scioperi 'contro' l'accordo, attraverso la previsione di una penalizzazione economica per quanto riguarda la trattenuta dei contributi sindacali e i permessi sindacali previsti dal contratto (sia nazionale sia aziendale).

Si tratta di obblighi di tregua in capo alle associazioni sindacali con la predeterminazione delle conseguenze in caso di inadempimento. Da tempo del resto si discute della scarsa 'giustiziabilità' delle clausole di tregua e si è notata la tendenza, da parte dei soggetti collettivi, a rafforzare in via autonoma la regolamentazione dei rapporti intersindacali, predeterminando autonomamente le conseguenze dell'inadempimento delle regole del gioco, ivi comprese le clausole di tregua (Magnani 1990).

Per i singoli lavoratori, dispone invece l'art. 15 dell'accordo di Pomigliano («Clausole integrative del contratto individuale di lavoro»). Prevedendo che la violazione, da parte dei medesimi, delle disposizioni contenute nell'accordo costituirà infrazione disciplinare, essa sembra ascrivibile al capitolo dell'adempimento inesatto o parziale della prestazione lavorativa, più che a quello dell'esercizio del diritto di sciopero (Tosi 2010; vedi invece Bavaro 2010). Ma va chiarito che, anche se si ritenesse contenere un impegno di tregua riferito ai singoli, il contrasto con l'art. 40 Cost. sarebbe tutt'altro

che scontato. La riproduzione tralattica della tesi della titolarità individuale del diritto di sciopero – che comporterebbe l’invalidità di una clausola di tregua con valenza normativa – non tiene conto delle precisazioni e delle circoscrizioni operate negli ultimi decenni dalla dottrina (Magnani 1990). Vi è una vera e propria aporia nella riflessione scientifica che, trovato comodo albergo nella ‘sacralità’ del diritto di sciopero, non si è mai, nel suo complesso, confrontata con le ricostruzioni che hanno sottoposto a vaglio critico l’opinione tradizionalmente trasmessa. Ebbene, l’art. 40 della Cost. non esclude affatto che una clausola di tregua sindacale possa assumere valenza normativa. Come è stato evidenziato fin dagli anni settanta dal padre del nostro diritto sindacale (Giugni 1973), e poi ribadito negli anni ’90 in connessione con la ripresa degli studi sulle clausole di tregua sindacale, la questione della efficacia normativa ovvero obbligatoria della clausola di tregua è questione meramente interpretativa. Certo, una volta ammessa, almeno in astratto, la idoneità della clausola di tregua ad assumere valenza normativa assume evidentemente più spessore il problema della sua compatibilità con l’art. 40 Cost. Ma una possibile linea di soluzione è stata tracciata dalla stessa Corte di Cassazione (10 febbraio 1971, n. 357), attraverso la distinzione tra rinuncia al diritto di sciopero e semplice regolamentazione del suo esercizio, normalmente connaturata alla clausola di tregua. E colpisce che l’unica sentenza della Cassazione in materia non venga neppure ricordata, magari per sottoporla a serrata critica.

5. Rappresentanza sindacale aziendale e diritti sindacali

Dal punto di vista del funzionamento del sistema, la questione più rilevante concerne le rappresentanze sindacali aziendali. Gli accordi Mirafiori e Pomigliano del dicembre 2010 segnano il rifiuto del modello delle r.s.u. e un ‘ritorno’ al modello delle r.s.a.

Con l’adozione di questo modello la FIOM, per non essere firmataria di alcun contratto collettivo, non potrebbe costituire rappresentanze sindacali aziendali ex art. 19 St. lav. e godere dei diritti sindacali previsti dal Titolo III dello Statuto dei lavoratori. Non ci si vuole qui intrattenere sul punto specifico se il venir meno dei diritti sindacali si produrrà immediatamente, al passaggio dei lavoratori alle nuove società, cui si applicherà il «contratto collettivo specifico di primo livello» negoziato dalle parti o se potranno aversi effetti temporanei di trascinarsi del vecchio sistema.

Resta il fatto che proprio quanto occorso nel caso Fiat disvela compiutamente il mutamento di natura e di funzione del nuovo testo dell’art. 19 St. lav., risultante dall’amputazione referendaria del 1995, rispetto alla natura e alla funzione originarie (Giugni 1995). Un mutamento di natura e di funzione non evidenziato compiutamente neppure nella sentenza n. 244 del 1996 della Corte Costituzionale, che, come è noto, ha respinto l’eccezione di illegittimità costituzionale sollevata in relazione agli artt. 3 e 39 Cost., in presenza di un contesto sindacale e contrattuale ben diverso da quello evidenziato nel caso Fiat. L’esito dell’esclusione dai diritti sindacali di una componente sindacale importante e, in ipotesi, maggioritaria in azienda, a causa del dissenso sul contenuto di un determinato contratto collettivo, è razionalizzabile nel sistema? Se sì, bisogna farsi carico di una diversa lettura del Titolo III dello Statuto dei lavoratori, non più

in chiave promozionale, come invece di continuo stancamente si ripropone. È necessaria su questo snodo del diritto sindacale quella riflessione di cui già sottolineava l'esigenza Gino Giugni a pochi mesi dal referendum del 1995 e mai veramente compiuta (Giugni 1995).

6. Dopo Mirafiori, cosa?

Passiamo, per così dire, nuovamente dalla storia alla cronaca. L'impressione diffusa è che dopo Pomigliano e dopo Mirafiori nulla, nelle relazioni industriali, resterà come prima. È questo che si vuole esprimere quando si parla di shock, di scossone, di svolta; anche se poi diviene difficile prevedere a quali cambiamenti lo 'scossone' potrebbe dare origine.

Il quadro delle relazioni intersindacali è troppo fluido per consentire di fare previsioni. E deve indurre alla prudenza, specie nella formulazione di proposte di riforma legislativa del sistema contrattuale. Si tratta di un sistema che ha fin qui funzionato, nelle condizioni fisiologiche di unità di azione dei principali sindacati. È prudente allora attendere la definizione dei rapporti intersindacali, prima di avventurarsi in tali proposte. In definitiva, come è stato ammonito (Carinci 2011), è meglio prendersi – tutti, nessuno escluso – uno *spatium deliberandi*, tanto più che Pomigliano e Mirafiori conosceranno lunghi periodi di Cig e che è estremamente importante vedere se gli impegni assunti da Fiat saranno mantenuti nei tempi previsti.

Bibliografia

- Balletti, E. (2010), *La questione "assenteismo" nell'accordo Fiat 15 giugno 2010*, «Bollettino Adapt», relazione al seminario di Bertinoro (15-16 ottobre 2010).
- Bavaro, V. (2010), *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'archetipo Fiat di Pomigliano d'Arco*, «Quaderni di rassegna sindacale» 2010/3.
- Bellocchi, P. (2010), *La rappresentatività degli attori negoziali*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 2010, p. 303 ss.
- Brollo, M. (2010), *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1095 ss.
- Carinci, F. (2010), *Se quarant'anni vi sembran pochi: dallo statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 581 ss.
- Carinci, F. (2011), *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2011, p. 11 ss.
- Cella, G.P. – Treu, T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, il Mulino, Bologna, 2009.
- De Luca Tamajo, R. (2010a), *Accordo di Pomigliano e criticità nel sistema di relazioni industriali italiane*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2010/1, p. 797 ss.
- De Luca Tamajo, R. (2010b), *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1080 ss.
- Gallino, L. (2010), *La globalizzazione dell'operaio*, «La Repubblica», 14 giugno 2010.

- Giugni, G. (1973), *L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*, «Rivista di diritto del lavoro», 1973/1, p. 23.
- Giugni, G. (1995), *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 1995, p. 357 ss.
- Ichino, P. (2010), *The American Job*, «Il Foglio», 14 dicembre 2010.
- Lassandari, A. (2010), *Problemi e ricadute della contrattazione separata*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 2010, p. 323 ss.
- Magnani, M. (1990), *Contratto collettivo e governo del conflitto*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 1990, p. 687 ss.
- Magnani, M. (2009), *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2009, p. 1278 ss.
- Magnani, M. (2011), *Dopo Mirafiori, cosa?*, «Bollettino Adapt», 17 gennaio 2011, n. 2.
- Maresca, A. (2010), *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2010/1, p. 29 ss.
- Pessi, R. (2010), *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1119 ss.
- Santoro Passarelli, G. (2010), *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2010/1, p. 487 ss.
- Tosi, P. (2010), *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1089 ss.
- Tursi, A. (2010), *Disdetta, recesso, ultrattività*, relazione al Seminario di Bertinoro (15-16 ottobre 2010).
- Voza, R. (2010), *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, «Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali», 2010, p. 361 ss.

Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma degli accordi Fiat del 2010

Andrea Bollani

Professore associato di Diritto del lavoro, Università di Pavia

1. Introduzione

È stato detto da più parti che le recenti vicende sindacali, che hanno interessato il gruppo Fiat, segnano un'evoluzione, non di poco conto, delle nostre relazioni industriali. Si è parlato di «shock» (De Luca Tamajo 2010; Tosi 2010; Brolo 2010; Pessi 2010), di «scossone» (Magnani 2011); si è detto anche che dopo questi accordi sindacali «nulla sarà più come prima» (Proia 2010).

Invero, se proiettiamo questi accadimenti sui problemi giuridici ad essi sottesi (quindi, sui problemi del diritto sindacale), finiamo in larga misura per tuffarci in molte questioni del passato, mai compiutamente risolte, benché rimaste sopite o attutite nei periodi di unità dell'azione sindacale.

Se, con una finzione antropomorfa, noi immaginassimo il diritto sindacale italiano come una persona in viaggio, probabilmente ben gli si attaglierebbero le suggestive parole di Italo Calvino ne *Le città invisibili*, là dove l'autore narra le ricerche del suo Marco Polo ricordandoci che «arrivando a ogni nuova città il viaggiatore ritrova un suo passato che non sapeva più d'aver». Fuor di metafora, la novità del contesto e delle sfide indotte dalla globalizzazione, dalla competizione internazionale, dall'esigenza di intensificazione e maggiore efficienza della produzione – da tutto quell'insieme di cose, insomma, su cui si è ormai formata, da un lato, una vastissima letteratura socioeconomica e, dall'altro, sono ormai andati consolidandosi veri e propri luoghi comuni – ha fatto venire (o tornare) al pettine tutta una serie di nodi irrisolti del nostro diritto sindacale; nodi che, appunto, ci eravamo in qualche modo dimenticati di avere o che, quanto meno, avevamo potuto trascurare perché sdrammatizzati dall'autocomposizione sociale attuata e realizzata con un sistema contrattuale e sindacale unitario.

Come è sempre accaduto nella storia del movimento sindacale italiano, i fenomeni di rottura dell'unità sindacale finiscono per riproporre con prepotenza i problemi giuridici classici: l'ambito soggettivo di efficacia del contratto collettivo e l'*erga omnes*, il rapporto tra i livelli contrattuali e la derogabilità dell'uno ad opera dell'altro, il recesso dal contratto e persino l'ultrattività, l'efficacia delle clausole di tregua, e così via enumerando.

Ciascuno dei problemi ora sommariamente evocati tende peraltro ora a riproporsi non senza coloriture particolari, indotte dalla specificità della vicenda Fiat, assumendo sembianze parzialmente inedite e introducendo interrogativi capaci di generare riflessioni almeno in parte nuove.

È questo il caso, ad esempio, dell'accesso ai diritti sindacali in azienda, che l'art. 19 St. lav. riserva, come noto, alle sole associazioni sindacali «firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva». Si tratta, certo, di un tema già ampiamente discusso in passato, prima e dopo la manipolazione referendaria del 1995, ma che non aveva mai assunto una rilevanza così acuta, come nel caso Fiat, ove ad essere escluso dai diritti dispensati dal Titolo III dello Statuto è ora il sindacato (la Fiom) che, sebbene non firmatario dei discussi contratti aziendali di Pomigliano e Mirafiori, vanta nella categoria e nell'azienda un rilevante (probabilmente il maggiore, rispetto a ciascuno degli altri sindacati) numero di iscritti.

In relazione a questo e ad altri profili, ce n'è dunque quanto basta perché la dottrina torni a concentrarsi sul diritto sindacale, se è vero che, come ha scritto recentemente uno studioso commentando il consolidarsi di un modello (non più solo Pomigliano, ora anche Mirafiori), siamo di fronte alla cronaca che si fa storia (Carinci 2011).

Rifuggendo doverosamente dalla tentazione di divagare sulle grandi questioni della politica economica, dell'attrazione degli investimenti e del futuro economico ed industriale del nostro Paese – questioni, queste, pur fondamentali e chiaramente incumbenti sullo sfondo – occorre anzitutto compiere, dalla visuale del giurista, uno sforzo teso a separare il piano del discorso gius-sindacale da quello, che pure non può essere ignorato, in cui si situano problemi di carattere più prettamente politico-sindacale.

In queste pagine saranno affrontati due ordini di questioni.

Il primo profilo investe la questione dell'ambito soggettivo di efficacia degli accordi separati e del loro rapporto con i contratti collettivi precedenti. Connessi a questi temi sono anche il significato e la portata del *referendum* e, sullo sfondo, l'eventualità/opportunità di un intervento legislativo che sciolga i nodi della misurazione della rappresentatività e/o dell'*erga omnes*, almeno a livello aziendale.

Il secondo profilo concerne invece la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali e l'accesso ai diritti sindacali, che gli accordi separati Fiat del 23 dicembre 2010, per lo stabilimento di Mirafiori, e del 29 dicembre 2010, per Fabbrica Italia Pomigliano, riconoscono ai soli sindacati stipulanti, sul presupposto della ritenuta inapplicabilità di altri contratti collettivi.

2. Il caso Fiat: breve cronistoria

La vicenda è nota (De Luca Tamajo 2011), ma va comunque brevemente ripercorsa.

Antefatti non irrilevanti sono gli accordi interconfederali – anch'essi separati (o, altrimenti detto, non unitari: Bellocchi 2010) – del 2009: l'accordo quadro del 22 gennaio di revisione del sistema contrattuale e quello, conseguente, del settore industriale del 15 aprile, entrambi conclusi nel dissenso della Cgil.

In questi contratti era già visibile in controluce una linea di tendenza, che si sarebbe poi prepotentemente affermata nel caso Fiat, verso un maggiore decentramento, sia pure in certo senso «organizzato dal centro» (Magnani 2009; sul successivo accordo interconfederale, vedi Ferrante 2009), della contrattazione collettiva, con accresciuta

valorizzazione del livello aziendale. E ciò anche in vista dell'introduzione di trattamenti derogatori *in peius* rispetto a quelli previsti dal contratto nazionale di categoria.

La necessità di ripensare il ruolo del contratto nazionale di lavoro è del resto largamente avvertita, non da oggi, anche da vasti strati della dottrina giuridica (Del Punta 2006; Tursi 2006; Pessi 2010). E la questione dei trattamenti derogatori emerge ormai in maniera sempre più spiccata, se è vero che essa, come è stato rilevato, «oggi è acuita per il fatto che le deroghe possono essere richieste per fronteggiare non solo casi isolati di sostegno allo sviluppo in aree depresse, ma criticità aziendali diffuse causate dalla competizione globale» (Treu 2010).

A dire il vero, sebbene le c.d. clausole d'uscita, prefigurate dall'accordo interconfederale, possano certo essere considerate come indice di una nuova inclinazione del sistema contrattuale – abilitando dunque sul piano intersindacale, a certe condizioni, deroghe introdotte a livello decentrato nei confronti del contratto nazionale –, è vero anche che dal punto di vista dell'ordinamento giuridico statale esse certo non innovano, giacché, alla luce della specialità del contratto aziendale, quest'ultimo già ben poteva derogare, per consolidata giurisprudenza, le regole poste dal contratto nazionale (Lassandari 2009; Voza 2010; Tosi 2010; Bavaro 2010; Pessi 2010).

Sta comunque di fatto che il decentramento contrattuale, per quanto controllato e filtrato dal *placet* dei contraenti nazionali, va progressivamente penetrando e consacrando anche nel sistema delle relazioni industriali (Pessi 2010). Ed è proprio su questo punto, o soprattutto su questo punto, che si è consumata, a ben vedere, la spaccatura tra le maggiori organizzazioni sindacali.

Si può dunque dire che gli accordi Fiat abbiano costituito l'espressione più eclatante – acuita dalla natura multinazionale e globalizzata dell'impresa in questione, capace di scegliere dove allocare le proprie produzioni, più o meno a piacimento, nell'intero pianeta (Carinci 2010; De Luca Tamajo 2010) – di una linea di tendenza già delineatasi tra gli attori sociali, nel dissenso della Cgil e, a livello categoriale, della Fiom.

Tant'è che, in un rapido succedersi di eventi concentrati nello spazio di un semestre, è parso evidente come proprio la vicenda Fiat, fragorosamente aperta dal contratto di Pomigliano del 15 giugno 2010, abbia profondamente influenzato le vicende della contrattazione nazionale, inducendo la disdetta di Federmeccanica all'ultimo contratto unitario (quello del 2008), nonché la stipulazione del CCNL del 29 settembre 2010; accordo, quest'ultimo, che, nell'estremo tentativo di trattenere la Fiat nel sistema confindustriale, ha emendato il CCNL separato del 2009 ammettendo in via generale, anche sul piano intersindacale, la pattuizione di ampie discipline derogatorie a livello aziendale.

Il segno impresso ai processi negoziali, dunque, ha visto sprigionarsi un'inaspettata influenza della periferia nei confronti del centro, con erosione della tradizionale centralità del contratto nazionale.

Ma il culmine doveva infine raggiungersi con lo 'sganciamento' della Fiat da (o meglio, con la non adesione delle sue *new companies* a) Confindustria. Fatto eclatante, questo, non solo per le sue valenze *lato sensu* politiche, ma soprattutto per gli effetti che l'azienda si ripromette in tal modo di ottenere sul piano giuridico, sottraendosi all'applicazione del CCNL.

3. Gli accordi sindacali separati e la loro efficacia soggettiva

Va peraltro detto che le lacerazioni e le tensioni interne al sistema di relazioni industriali, prodotte dalla rottura dell'unità sindacale, non possono e non devono far velo sul fatto che l'eventuale divaricazione di orientamenti tra le varie componenti del movimento sindacale costituisce pur sempre espressione di libertà sindacale.

La libertà sindacale, del resto, contiene in sé il principio del pluralismo sindacale, da considerarsi a sua volta apprezzabile fattore di pluralismo sociale. L'eventuale stipulazione di contratti collettivi separati non va dunque guardata, dall'angolazione giuridica, in modo necessariamente negativo, poiché essa altro non è se non una conseguenza del riconoscimento costituzionale della libertà sindacale, che include la libertà di scegliere se e con chi stipulare contratti.

Certo, non vi è dubbio che queste divisioni introducano un serio problema (non solo politico-sindacale, ma anche) giuridico nel momento in cui risulti inadeguato, o finanche inesistente, un sistema di regole capace di comporre i conflitti intersindacali, in modo da individuare, specie nel caso di dissenso sindacalmente organizzato, l'esatto ambito soggettivo di applicazione del contratto collettivo. Il che, peraltro, finisce per investire la stessa capacità del contratto collettivo di assolvere la sua funzione di regolamentazione unitaria dei rapporti di lavoro, la quale sarebbe in ipotesi impedita ove si attribuisse al dissenso sindacale una sorta di potere di veto.

Come noto, nella ricostruzione dottrinale e giurisprudenziale non sono mancati sforzi volti a risolvere il problema provocato dai c.d. accordi aziendali in perdita, sia nei riguardi della pretesa di singoli lavoratori di sottrarsi, sia a fronte di accordi ablativi che, sostitutivi di altri precedenti, vengano firmati da alcune organizzazioni sindacali nel dissenso di altre.

Sul punto si è cercato variamente di argomentare, seppure in maniera non sempre persuasiva, la tendenziale efficacia generalizzata del contratto aziendale, facendo leva sull'indivisibilità degli interessi dedotti nel regolamento contrattuale (Dell'Olio 1980; Assanti 1984) (ed invero anche gli accordi di Pomigliano e Mirafiori riguardano materie non divisibili, in quanto attinenti all'organizzazione del lavoro), sulla «oggettiva funzione di regolamentazione uniforme» (Cass. 25 marzo 2002, n. 4218; Cass. 15 giugno 1999, n. 5953) propria degli accordi aziendali (pur col limite della salvaguardia del dissenso sindacalmente organizzato: Cass. 28 maggio 2004, n. 10353), sulla capacità rappresentativa dei sindacati stipulanti (Ferraro 1981), sulla legittimazione democratica promanante dall'assemblea dei lavoratori dell'azienda (Caruso 1992).

Resta però che queste tesi, già in sé non prive di criticità, appaiono ancor meno servibili, e capaci di condurre ad approdi sicuri, allorché ci si debba misurare con contratti c.d. separati.

Anche a voler condividere la corretta opinione che fonda l'efficacia soggettiva del contratto collettivo su un atto di adesione individuale, anche implicito, suscettibile di essere inteso, con una certa latitudine, come richiamo ad un sistema di fonti da intendersi coordinate tra loro (tesi del c.d. rinvio mobile o formale, non già ad un singolo contratto, bensì alla fonte di produzione normativa ed a tutti i suoi esiti), la rottura

dell'unità sindacale fa evidentemente venire meno il sistema a cui il rinvio, secondo questa ricostruzione, andrebbe riferito.

Il rinvio aperto a tutti gli esiti della contrattazione collettiva si interrompe infatti quando muta l'identità dei soggetti collettivi stipulanti, dovendosi ritenere che in tal modo sia mutata la stessa fonte di produzione normativa oggetto di rinvio.

A questo punto, non resta dunque che tornare al diritto comune dei contratti; il che, peraltro, va pur sempre combinato con l'insopprimibile rilevanza che in questa materia viene assunta – anche, se non soprattutto, in faccende come quella in esame – dal principio di effettività.

Il criterio civilistico della rappresentanza – storicamente posto a base della teoria del mandato e poi progressivamente superato dalle costruzioni dottrinali volte a riconoscere originarietà al potere normativo sindacale – riacquista così piena utilità nel momento in cui le frammentazioni del sistema contrattuale oscurano la fruibilità concettuale di teorie che sembrano presupporre necessariamente l'unità dell'azione sindacale.

Pertanto, in prima battuta, gli accordi aziendali delle *new companies* del gruppo Fiat possono dirsi applicabili agli iscritti alle associazioni stipulanti, ma non anche ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato (salvo che lo vogliano o mostrino di volerlo, rinviandovi esplicitamente o implicitamente), né a quelli iscritti a sindacati dissenzienti.

Quanto si è appena detto non deve però farci perdere di vista che la contestazione dell'efficacia soggettiva di un contratto collettivo, quando è promossa dai lavoratori o dalle loro organizzazioni sindacali, è funzionale, sul piano pratico, a rivendicare l'applicazione di un altro contratto collettivo (generalmente, un contratto precedente derogato *in peius* da quello contestato). Sennonché nel caso Fiat – salvi i limitati effetti, di cui si dirà (vedi Paragrafo 5), che il CCNL unitario del 2008 potrebbe ancora produrre, ma solo sino alla sua scadenza, per il tramite dell'art. 2112 c.c. – va detto che, quand'anche vi fosse spazio per respingere il contratto la cui efficacia soggettiva è contestata, non ve ne sarebbe un altro applicabile, né nazionale né aziendale.

La pretesa di sottrarsi al contratto aziendale della *newco*, dunque, rischia di apparire piuttosto velleitaria, nel momento in cui si prende atto che non vi è un altro contratto collettivo applicabile e che, comunque, il contratto contestato non presenta soltanto contenuti normativi deteriori rispetto al 'vecchio' CCNL unitario dei metalmeccanici, ma anche la previsione di trattamenti economici potenzialmente migliorativi.

L'esperienza d'altronde ci insegna che, pur nel dissenso ai CCNL separati firmati da altre organizzazioni sindacali, nessun iscritto alla Fiom ha mai rifiutato l'applicazione degli aumenti salariali stabiliti da tali contratti, per quanto si trattasse di incrementi ritenuti insufficienti ed inadeguati rispetto alla piattaforma rivendicativa del sindacato di appartenenza. Al più, in tali ipotesi, il dissenso di un sindacato importante e significativamente rappresentativo, quale la Fiom, può far sì che il contratto stipulato (solamente) col consenso di altre associazioni sindacali non riesca a produrre il suo tipico effetto pacificatore, innescando anzi conflittualità e contestazioni che si esplicano, in genere, mediante ricorso all'autotutela collettiva (Scarpelli 2010).

Si può dunque ritenere, ancora una volta, che questo tipo di conflitti a carattere intersindacale trova la sua più naturale composizione per il tramite del principio di effettività. In questa prospettiva, potrebbe non essere lontano dal vero il punto di vista di chi

(Carinci 2010) osserva come, pur di fronte all'intrinseca debolezza giuridica di un accordo aziendale al contempo separato ed ablativo, le maggiori difficoltà di un progetto di così rilevante riorganizzazione aziendale siano concentrate soprattutto all'inizio, tendendo poi via via ad attenuarsi man mano che le nuove regole vengono introiettate dai destinatari (*id est*, dai lavoratori operanti nell'impresa).

Non si può peraltro ignorare che il problema dell'efficacia soggettiva degli accordi aziendali separati abbia raggiunto nelle recenti vicende Fiat un'intensità probabilmente senza precedenti, tanto da aver indotto diversi studiosi ad invocare sul punto un intervento legislativo (Carinci 2010; De Luca Tamajo 2011), in qualche caso anche modificando proprie precedenti opinioni (Pessi 2010). Eppure, per quanto le ragioni addotte a sostegno dell'intervento legislativo risultino pienamente comprensibili, sembra lecito continuare a nutrire qualche riserva nei confronti di provvedimenti eteronomi che rischierebbero di conformare eccessivamente, dall'esterno, la dinamica delle relazioni sindacali.

La materia, oltretutto, è alquanto esposta al rischio di potenziali frizioni con la carta costituzionale, sotto diversi profili. Se è pur vero che la dottrina più accreditata esclude che la c.d. seconda parte dell'art. 39 Cost. possa dispiegare la sua efficacia impeditiva anche nei confronti di una legislazione relativa all'*erga omnes* a livello aziendale (De Luca Tamajo 2011), è vero anche che la Corte costituzionale, allorché si dovette occupare della legittimità costituzionale dell'art. 5 l. n. 223/1991, con una celebre sentenza (Corte cost. 30 giugno 1994, n. 268), anziché decidere di sbarazzarsi agevolmente della questione argomentando a partire proprio dall'estraneità del contratto collettivo aziendale dal campo di applicazione dell'art. 39, comma 4, Cost., ritenne di ricorrere all'assai più complesso impianto poggiante sulla teoria dei c.d. contratti gestionali, al fine di escludere il dedotto contrasto con l'art. 39, comma 4, Cost. della norma di rinvio ai contratti contenenti determinazione dei criteri di scelta dei lavoratori da sottoporre a licenziamento collettivo. Ed in quell'occasione la Corte precisò che tali accordi sindacali «non appartengono alla specie dei contratti collettivi normativi, i soli contemplati dall'art. 39 Cost., destinati a regolare i rapporti (individuali) di lavoro di una o più categorie professionali o di una o più singole imprese».

Sembra dunque residuare qualche dubbio in ordine all'effettiva estraneità del contratto collettivo aziendale (normativo) dalla cerchia di quelli considerati dall'art. 39, comma 4, Cost.

Detti dubbi assumono ancora maggiore consistenza se si considera che, secondo una lezione ormai comunemente accettata dal ceto dei giuslavoristi (Mancini 1963), la nozione stessa di categoria (la norma costituzionale parla di «appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce») deve essere intesa, in necessaria armonia con il principio di libertà sindacale, come il mero perimetro della comunità professionale assunta a riferimento dell'azione sindacale, senza necessità, dunque, di ancorarla a riferimenti merceologici o territoriali ovvero a nozioni rinvenibili *in rerum natura* e preesistenti all'azione sindacale. Di conseguenza, la comunità professionale di riferimento potrebbe ben essere individuata anche come quella comprendente i lavoratori di una singola impresa.

Non del tutto scontata, dunque, sembra la conclusione secondo cui un eventuale intervento legislativo in tema di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo aziendale –

efficacia fondata, in ipotesi, sulla misurazione della rappresentatività dei sindacati stipulanti ovvero sull'avallo postumo operato dai lavoratori tramite *referendum* – potrebbe evitare di misurarsi con i limiti posti dall'art. 39, comma 4, Cost. (Maresca 2010).

Appare dunque preferibile che queste materie formino oggetto, piuttosto, di disciplina negoziale. Spetta evidentemente alle confederazioni di provare a ricucire il filo di un dialogo interrotto, anche se obiettivamente i rapporti tra le maggiori organizzazioni sindacali sembrano avere attualmente toccato, forse, il loro minimo storico ed i tatticismi, da tutte le parti, sembrano per ora prevalere sul perseguimento di scelte di più ampio respiro, come testimonia ad esempio l'esaltazione a corrente alternata (a seconda degli esiti che in concreto esso dà) dell'istituto del *referendum*.

Ma, nonostante le attuali profonde divisioni, la storia delle nostre relazioni industriali dimostra come ciclicamente la dialettica e la competizione intersindacale non vada disgiunta da forme di vera e propria «cooperazione interorganizzativa» (Napoli 2011), evidentemente necessaria in casi, come quello italiano, di perdurante astensionismo legislativo.

4. L'art. 19 St. lav. e l'accesso ai diritti sindacali a Pomigliano e Mirafiori

È stato detto che nel primo accordo di Pomigliano, dell'estate 2010, sarebbe prevalsa una linea *soft*, concertata tra Fiat e Confindustria, mentre a partire dall'accordo di Mirafiori, pochi giorni prima del Natale 2010, sarebbe prevalsa la linea *hard* del *management* Fiat (Carinci 2011).

Nella parte normativa dei due accordi si può in realtà riscontrare una sostanziale linea di continuità, se non di vera e propria identità di contenuto. Il vero elemento dirompente sta però nella fuoriuscita dal sistema confindustriale, ribadita ulteriormente nell'accordo, definito di «primo livello», del 29 dicembre 2010 per i lavoratori di Fabbrica Italia Pomigliano (ma destinato a fungere da contratto collettivo-tipo per tutte le imprese del settore auto che vorranno aderirvi), oltre che nel successivo contratto aziendale «di secondo livello» della *newco* Fabbrica Italia del 17 febbraio 2011.

Che la non adesione delle *new companies* a Confindustria sia il vero e principale tratto di discontinuità è ben visibile, soprattutto, nelle ricadute sulla disciplina dei diritti sindacali.

L'art. 1 dello specifico allegato all'accordo di Mirafiori afferma che «rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo».

Analogamente si esprime il contratto del 29 dicembre 2010 relativo allo stabilimento di Pomigliano.

Entrambi gli accordi ora richiamati subordinano poi l'eventuale successiva adesione di terze parti «al consenso di tutte le parti firmatarie».

Come noto, il testo vigente dell'art. 19 attribuisce la titolarità dei diritti sindacali dispensati dal Titolo III dello Statuto alle sole associazioni sindacali firmatarie (ossia che hanno partecipato attivamente al processo negoziale: Corte cost. 12 luglio 1996, n. 244) di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Sicché, essendo quello azien-

dale l'unico contratto applicabile nell'unità produttiva di cui qui si discute, è dalla stessa legge ordinaria fondamentale del lavoro che nel caso in esame si fa discendere l'esclusione della Fiom dal godimento dei diritti sindacali; esclusione, questa, che potrebbe persino estendersi alla raccolta dei contributi sindacali, se si accogliesse la tesi (Falcioni 2009), fatta propria da buona parte della giurisprudenza (vedi ad esempio Trib. Torino, 4 dicembre 2006, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2007, 160), che ritiene oggi cedibile il credito di lavoro solo per causa di finanziamento (*rectius*, di restituzione di un prestito), alla luce dell'estensione al settore privato del d.p.r. n. 180/1950.

Si tratta, a tutta evidenza, di una profonda rottura – nemmeno immaginabile solo pochi anni fa (Scarpelli 2010) – del consolidato assetto dei rapporti intersindacali spiegatisi sino ad ora presso la Fiat, come nel resto del tessuto industriale del Paese.

Invero, sul piano dell'analisi giuridica, non è chi non veda come in ciò finisca per manifestarsi una sorta di effetto perverso del *referendum* abrogativo del 1995 (allora ben visto, ironia della sorte, dall'ala sinistra della Cgil). Del resto, fu presto chiaro agli osservatori che l'esito referendario di fatto cancellava con un tratto di penna la natura promozionale o di sostegno dello Statuto, dismettendo il criterio selettivo della rappresentatività presunta e sostituendovi quello della rappresentatività effettiva. Ed invero suona oggi piuttosto paradossale che il colpo alla tempia alla natura *auxiliary* dello Statuto, assestato col *referendum*, determini ora per conseguenza la perdita dei diritti sindacali di quella parte del movimento sindacale tradizionalmente e culturalmente più incline a fare propria una concezione universale ed istituzionale della rappresentanza sindacale.

Il *referendum* di fatto restringeva, anziché allargare, la cerchia dei soggetti ammessi al godimento dei diritti sindacali, ora riservati solo a chi mostra, stipulando contratti, di essere già rappresentativo, di esserlo effettivamente e di esserlo sapendo incidere sui processi negoziali.

La norma statutaria uscita dal *referendum* suona dunque come formale riconoscimento, munito del crisma autorevole del precetto legale, di quanto i sindacati sanno conquistarsi sul campo, per il tramite della loro azione negoziale. Si tratta, a ben vedere, dell'estrema affermazione del principio di effettività, concettualmente antitetico all'idea originaria della legislazione promozionale. Qui il legislatore non fa altro che rinviare alle libere dinamiche intersindacali, fondate sui rapporti di forza, in maniera che ben può ritenersi coerente con il principio di libertà sindacale di cui all'art. 39, comma 1, Cost.

Se il contratto collettivo riesce ad imporsi e ad essere applicato nell'unità produttiva, ciò vale come prova della capacità del sindacato firmatario di essersi saputo innalzare al ruolo di interlocutore credibile e dunque abilitato, dal legislatore, ad accedere ai diritti sindacali. Il che ovviamente non impedisce alle organizzazioni sindacali dissenzienti di promuovere tutte le strategie, dalle medesime ritenute più opportune, per esercitare la propria autotutela in vista del 'riconoscimento' conseguente alla stipulazione di un contratto collettivo.

5. Newco, trasferimento d'azienda e contratti collettivi applicati nell'unità produttiva

Il contratto collettivo per Mirafiori del 23 dicembre 2010 contiene una clausola per mezzo della quale le parti contraenti si danno reciprocamente atto che l'assunzione del personale proveniente dall'impresa (diverso soggetto giuridico) che gestiva in precedenza quel medesimo sito produttivo «avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e senza applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda». In termini sostanzialmente analoghi si esprime il contratto collettivo «di secondo livello» stipulato per Pomigliano il 17 febbraio 2011.

Orbene, si tratta di clausole assolutamente inidonee a produrre gli effetti voluti dagli stipulanti, essendo del tutto evidente che alle parti firmatarie sfugge la disponibilità di qualificare liberamente siffatte vicende di circolazione dell'azienda come operazioni suscumbibili, o meno, nell'art. 2112 c.c.

Spetta infatti all'interprete, e dunque al giudice in caso di controversia, stabilire se ci si trovi di fronte ad un trasferimento di azienda; e nel caso in esame, attesa la chiara identità dell'attività produttiva e del complesso dei beni e dei fattori ad essa preordinati, non sembra consentito nutrire dubbi sul fatto che la risposta debba essere positiva.

Se ciò è vero, occorre allora interrogarsi sugli effetti che l'art. 2112 c.c. è in grado di produrre nelle vicende di Pomigliano e Mirafiori, con particolare riguardo alla disciplina collettiva applicabile ed all'eventuale 'trascinamento' dei contratti collettivi applicati dal cedente.

Com'è agevole intuire, la questione assume una speciale rilevanza ai fini dell'accesso ai diritti sindacali, poiché – nel caso in cui presso il cedente fossero applicati contratti collettivi sottoscritti anche dalla Fiom e tali contratti fossero resi applicabili anche al cessionario giusta il disposto dell'art. 2112, comma 3, c.c. – risulterebbe realizzata la condizione prevista dall'art. 19 St. lav. e lo storico sindacato di categoria aderente alla Cgil si vedrebbe (ri)ammesso alla fruizione dei diritti sindacali.

Tale risultato potrebbe venire anzitutto perseguito tramite la rivendicata persistente applicabilità del CCNL unitario dei metalmeccanici del 2008, già applicato ai lavoratori degli stabilimenti Fiat.

Come noto, Federmeccanica ha provveduto dapprima a stipulare un CCNL 'separato' nel 2009, senza l'adesione della Fiom, ed ha in seguito disdettato il precedente contratto collettivo unitario. A tale proposito, in effetti, non si può ritenere che la sottoscrizione del contratto separato del 2009 contenesse in sé, implicitamente, il recesso dal precedente contratto unitario, se non altro per il fatto che quest'ultimo era ed è munito di un termine finale (fissato dalle parti al 31 dicembre 2011), sì da risultare impedito il recesso *ante tempus*. La disdetta di Federmeccanica, dunque, lungi dall'essere ridondante ovvero esercitata 'per mera cautela', va considerata essenziale al fine di evitare, anzitutto, il rinnovo automatico previsto contrattualmente, nonché – una volta divenuta operante la clausola di ultrattività pure prevista dal medesimo CCNL, che lo trasformerà dopo la scadenza, in attesa di rinnovo, in un contratto a tempo indeterminato – al fine di consentire l'esercizio della facoltà di recesso unilaterale (ma con effetti che potranno prodursi solo dopo la scadenza originariamente prevista).

Da quanto ora detto deriva che il CCNL unitario del 2008 può ancora venire invocato dai lavoratori iscritti alla Fiom, anche presso la *newco*, in forza dell'art. 2112, comma 3, c.c.

Né in senso contrario sembra potersi sostenere, con ragionevole grado di certezza, che il CCNL appena citato sia stato sostituito da altri contratti collettivi applicabili al cessionario. L'effetto di sostituzione, per espressa previsione dell'art. 2112, comma 3, c.c., «si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello». E, sebbene il contratto del 29 dicembre 2010 per Fabbrica Italia Pomigliano sia stato qualificato dalle parti come contratto «di primo livello» – aperto all'adesione di altre imprese e teso in qualche modo a prefigurare un futuribile CCNL del settore auto –, esso possiede tutte le caratteristiche, a ben vedere, dell'accordo aziendale.

Alla luce della persistente applicabilità del CCNL unitario del 2008, la Fiom potrebbe pertanto costituire una propria rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva; senonché, tale prospettiva si rivela di assai corto respiro, proprio per il fatto che si tratta di un contratto collettivo ormai prossimo alla scadenza, già disdetto ed in relazione al quale è già stato, con largo anticipo sulla sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato, esercitato il recesso a far data dal 1° gennaio 2012 (v. però Tosi 2010).

Da qui a breve, pertanto, la Fiom non risulterà più, in ogni caso, firmataria di contratti di sorta applicati (applicabili) nell'unità produttiva e da ciò deriverà il venir meno dei diritti sindacali previsti dal Titolo III dello Statuto.

Né, al fine di poter essere considerato sindacato firmatario ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 19 St. lav., sembra poter essere invocato, sempre per il tramite dell'art. 2112 c.c., l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 in materia di costituzione delle r.s.u.

Si tratta infatti di un accordo sottoscritto, a livello confederale, dalla Cgil e non dall'associazione sindacale (la Fiom) che aspirerebbe, per tale via, alla costituzione di una propria r.s.a.

Se è vero che, come detto, dopo il *referendum* del 1995 la valutazione dei requisiti di accesso ai diritti sindacali ha abbandonato il piano della rappresentatività presunta, saggia a livello confederale, non sembra potersi condividere l'opinione secondo la quale anche gli accordi interconfederali – benché, appunto, non stipulati dall'associazione della cui azione sindacale si debba valutare l'effettività – rientrerebbero nella nozione di «contratti collettivi di lavoro» di cui all'art. 19 St. lav.; anche perché ciò finirebbe per negare qualsiasi assunzione di responsabilità del sindacato di categoria in ordine alle proprie scelte e linee di azione, appiattendole su quelle della confederazione, a dispetto di quanto le cronache, anche nella vicenda Fiat, si sono sempre incaricate di dimostrare.

6. Art. 19 St. lav. e profili di costituzionalità

Di fronte alla concreta prospettiva dell'esclusione della Fiom dal godimento dei diritti sindacali, oltretutto presso l'azienda simbolo dell'industria italiana, non sono mancate prese di posizione volte a riproporre taluni dubbi di costituzionalità riferiti all'art. 19 St. lav. (Angiolini 2011).

Invero, già all'indomani del *referendum* del 1995 la norma fu sottoposta ad uno scrutinio di costituzionalità, passando indenne il vaglio del giudice delle leggi (Corte

cost. 12 luglio 1996, n. 244). Furono infatti respinte le eccezioni fondate su una supposta violazione dei principi di ragionevolezza e di libertà sindacale, di cui agli artt. 3 e 39 Cost.; violazioni, quelle denunziate, che sarebbero consistite, secondo i giudici rimettenti, nella consacrazione, ad opera del testo dell'art. 19 risultante dal *referendum*, di un potere di accreditamento in capo al datore di lavoro.

La Corte ritenne le questioni non fondate, affermando che l'art. 19, lungi dal fondare il menzionato potere di accreditamento, semplicemente optava, in maniera ragionevole, per il riconoscimento di una qualità oggettiva del sindacato firmatario di contratti collettivi, qualità consistente nella dimostrata effettività della sua azione sindacale. La norma ben poteva perciò ritenersi ragionevole e conforme a Costituzione, là dove eleggeva determinati soggetti a destinatari di un *quid pluris* di tutela – non imposto dall'art. 39, comma 1, Cost. – e consistente nella fruizione dei diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto, secondo la nota impostazione già elaborata dalla più risalente giurisprudenza costituzionale (Corte cost. 6 marzo 1974, n. 54). Per usare le parole della sentenza del 1996, «le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive, in quanto sopravanzano la garanzia costituzionale della libertà sindacale, ben possono essere riservate a certi sindacati identificati mediante criteri scelti discrezionalmente nei limiti della razionalità».

La Corte precisò che

l'aver tenuto fermo, come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva, il criterio della lettera b), esteso però all'intera gamma della contrattazione collettiva, si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale,

ponendo con ciò implicitamente l'accento, ancora una volta, sull'effettività e sulle dinamiche dei rapporti di forza, vero architrave del sistema sindacale di fatto non legiferato, quale unico filtro per la conquista, sul campo, dell'accesso ai diritti sindacali.

Quella lettura può forse avere risentito del fatto che allora si viveva una stagione di unità dell'azione sindacale e che i problemi di cui oggi siamo chiamati ad occuparci erano ben di là da venire. Eppure, nonostante qualche voce minoritaria avesse già allora criticato quella sentenza, e malgrado le mutate condizioni storiche inducano oggi taluno a ritenere non più utilizzabili gli argomenti posti a fondamento di quella pronuncia (Angiolini 2011), la piena legittimità costituzionale dell'art. 19 merita tuttora di essere ribadita.

La norma, per quanto (già potesse e tuttora) possa essere discussa e criticata dal punto di vista della politica del diritto, nondimeno appare ragionevole nei termini che rilevano secondo l'art. 3 Cost. e la consolidata giurisprudenza costituzionale.

L'art. 19 fungeva e tuttora funge da criterio per l'accesso ai diritti sindacali previsti dagli artt. 20 ss., secondo un disegno di attribuzione selettiva, e non universalistica, di tali diritti; attribuzione selettiva, quella ora richiamata, assentita dalla Costituzione, posta la non sovrapponibilità tra diritti sindacali introdotti dal legislatore ordinario e garanzia minimale della libertà di azione sindacale di cui all'art. 39, comma 1, Cost.

I diritti previsti dal Titolo III dello Statuto vengono allocati dal legislatore, ad un livello di protezione ulteriore rispetto a quello costituzionalmente necessario, secondo

una logica che in origine, nel 1970, rispondeva all'idea del sostegno o promozione anzitutto delle grandi confederazioni sindacali (anche ove non radicate o scarsamente presenti, in ipotesi, nella singola unità produttiva), ma che poi, dopo il *referendum* del 1995, appare semplicemente volta a sancire – nel rispetto del principio di effettività e valorizzando gli esiti dell'azione sindacale liberamente svoltasi in conformità all'art. 39, comma 1, Cost. – la capacità del sindacato di proporsi come interlocutore negoziale stabile, realizzando uno scambio politico tra riconoscimento di posizioni giuridiche di vantaggio e gestione responsabile del conflitto industriale.

Si tratta, nei termini da ultimo esposti, di una scelta – appunto di carattere politico, già presente nella versione originaria dell'art. 19, benché diversamente declinata in chiave confederale – che può essere ovviamente non condivisa e che può anche indurci a rimpianti, per verità sterili, su quel che lo Statuto dei lavoratori era ed oggi non è più. Ma non per questo l'esclusione del più importante sindacato di categoria dalle tutele di cui al Titolo III – pur esercitando senz'altro sull'interprete la suggestione che qualcosa non torni (almeno rispetto al panorama che siamo abituati ad osservare) – si traduce nell'incostituzionalità dell'art. 19.

La norma tende infatti a premiare, secondo una scelta rientrante appieno nella discrezionalità politica del legislatore, i «soggetti che abbiano saputo dimostrare doti di rappresentatività e responsabilità mediante la realizzazione di iniziative non meramente contestatarie» (Proia 2010) ovvero, per dirla in termini meno legati alla situazione contingente, muove dal presupposto che

il reciproco riconoscimento di rappresentatività fra i soggetti negoziali, sulla base dei rapporti di forza che derivano dalle rispettive capacità di aggregazione degli interessi in gioco, più che porsi come strumento di inquinamento di una genuina dialettica sindacale, è, al contrario, presupposto ineliminabile di un fisiologico atteggiarsi del conflitto industriale. (Liebman 1996)

Ciò dovrebbe peraltro indurre a ritenere, alla luce delle *rationes legis* appena richiamate, che anche la conclusione di contratti c.d. gestionali – malgrado il diverso avviso espresso dalla Corte costituzionale nella più volte citata sentenza del 1996, oltre che da significativa dottrina (v. Maresca 1996) – possa soddisfare il requisito imposto dall'art. 19 St. lav., se è vero che anche tal genere di contratti collettivi costituisce idoneo indice di effettiva partecipazione ai processi negoziali e, dunque, di effettiva incidenza – con relativa assunzione di responsabilità – sulle relazioni industriali in azienda.

7. Postilla

Le ricadute conflittuali degli accordi di Pomigliano e Mirafiori sono in evoluzione, sia sul piano delle azioni di lotta e di autotutela sia su quello (largamente preannunciato) giudiziario.

Se però è consentito qui svolgere qualche breve considerazione sul merito politico-sindacale della vicenda, si può dire che, tra le tante questioni sul tappeto, sembra percepibile un'ambivalenza di fondo delle deroghe – al fine di stabilirne la natura effettiva-

mente peggiorativa o meno – pattuite a livello aziendale (riduzione delle pause a fronte di specifica remunerazione, previsione di maggiori straordinari con conseguente possibilità di maggiore remunerazione, sforzi richiesti ai lavoratori ai fini dell'incremento della produttività in nome della salvaguardia della competitività dell'impresa). Qui, in effetti, le visioni di fondo del movimento sindacale sono tutt'altro che unitarie e non lasciano presagire facili convergenze, almeno in tempi brevi.

Certo, in un Paese di bassi salari – e, più in generale, di basso reddito *pro capite*, almeno nella comparazione europea – varrebbe forse la pena di chiederci se non sia anzitutto il caso di occuparci di quest'urgenza, tremendamente materialista ma quanto mai importante per la vita delle persone in carne ed ossa, chiedendoci anche senza pregiudizi se ed in che modo essa discenda (anche) da una bassa produttività del lavoro.

Più che rifuggire da queste sfide – limitandosi a mirare, con strategia a lungo termine perdente, alla conservazione dello *status quo* – il sindacato dovrebbe saper arricchire ed innovare i contenuti della propria azione, nelle tempeste indotte dalla globalizzazione, ampliando lo spettro della propria influenza sui processi di trasformazione economica in atto, in «un ambito per il quale si dimostra più produttiva la logica della partecipazione rispetto a quella del conflitto». (Treu 2011)

Bibliografia

- Angiolini, V. (2011), *Nota per la Consulta giuridica della CGIL del 17 gennaio 2011 (sulla rappresentanza ed i diritti sindacali in margine alla vicenda di Mirafiori)*, [online], URL: <http://www.cgil.it/Archivio/Giuridico/Politiche%20del%20diritto/Archivio/diritto%20sindacale/Rappresentanza_e_diritti_sindacali_Mirafiori_Angiolini.pdf>.
- Assanti, C. (1984), *La coppia "collettivo-collettivo": rappresentatività del sindacato ed "indivisibilità" delle posizioni soggettive*, in Amato, F. – Mattone, S. (a cura di) (1984), *Diritto e giustizia del lavoro oggi*, Milano, Franco Angeli, 1984, p. 109 ss.
- Bavaro, V. (2010), *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'archetipo Fiat di Pomigliano d'Arco*, «Quaderni di rassegna sindacale», 2010/3.
- Bellocchi, P. (2010), *La rappresentatività degli attori negoziali*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 2010, p. 303 ss.
- Brollo, M. (2010), *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, relazione al seminario di Bertinoro (15-16 ottobre 2010), ora in «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1095 ss.
- Carinci, F. (2010), *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 581 ss.
- Carinci, F. (2011), *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2011, p. 11 ss.
- Caruso, B. (1992), *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano, Franco Angeli, 1992.
- Dell'Olio, M. (1980), *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, Cedam, 1980, p. 170.
- Del Punta, R. (2006), *Una riforma impossibile?*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2006/1, p. 259 ss.

- De Luca Tamajo, R. (2010), *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1080 ss.
- De Luca Tamajo, R. (2011), *I quattro accordi collettivi del gruppo Fiat: una prima ricognizione*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2011/3, p. 113 ss.
- Falcioni, F. (2009), *La cessione del credito retributivo*, in Amoroso, G. – Di Cerbo, V. – Maresca, A. (a cura di), *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2009/2, p. 2437 ss.
- Ferrante, V. (2009), *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2009, p. 1021 ss.
- Ferraro, G. (1981), *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova, Cedam, 1981.
- Lassandari, A. (2009), *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, «Rivista giuridica del lavoro», 2009/1, p. 299 ss.
- Liebman, S. (1996), *Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda*, «Diritto delle relazioni industriali», 1996, p. 5 ss.
- Magnani, M. (2009), *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2009, p. 1278 ss.
- Magnani, M. (2011), *Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, «Iustitia», 2011/1, p. 11 ss.
- Mancini, F. (1963), *Libertà sindacale e contratti collettivi erga omnes*, «Rivista trimestrale di diritto e procedura civile», 1963, p. 570 ss.
- Maresca, A. (1996), *Le rappresentanze sindacali aziendali dopo il referendum (problemi interpretativi e prime applicazioni)*, in Maresca, A. – Santoro Passarelli, G. – Zoppoli, L., *Rappresentanze e contributi sindacali dopo il referendum*, Cedam, Padova, 1996, p. 28 ss.
- Maresca, A. (2010), *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2010/1, p. 29 ss.
- Napoli, M. (1999), *Sindacato (voce)*, in *Digesto*, IV, sez. comm., XVI, Torino, Utet, 1999, p. 524.
- Pessi, R. (2010), *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1119 ss.
- Proia, G. (2010), *Il diritto del lavoro e le relazioni industriali: cosa cambia dopo Mirafiori*, [online], URL: <http://www.cuorecritica.it/ipdf/speciale_mirafiori_nldoc.pdf>.
- Scarpelli, F. (2010), *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, «Rivista giuridica del lavoro», 2010/1, p. 3 ss.
- Tosi, P. (2010), *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1089 ss.
- Treu, T. (2010), *Editoriale*, in *Europa lavoro economia*, Suppl. mensile di «AREL», 8/9, p. 4.
- Treu, T. (2011), *A quarant'anni dallo Statuto dei lavoratori*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2011/1, p. 7 ss.
- Tursi, A. (2006), *È davvero necessaria una "rivoluzione maggioritaria"?*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2006/1, p. 299 ss.
- Voza, R. (2010), *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, «Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali», 2010, p. 361 ss.

Accordi ‘incostituzionali’? Disamina dei contenuti dei contratti collettivi di Pomigliano e Mirafiori

Marco Ferraresi

Ricercatore di Diritto del lavoro, Università di Pavia

Presidente dell’Unione Giuristi Cattolici di Pavia “Beato Contardo Ferrini”

1. Il ruolo del giurista del lavoro nelle vicende in commento

Le intese degli stabilimenti Fiat/Fabbrica Italia di Pomigliano e Mirafiori sono stati accompagnati da valutazioni severe non solo sul piano sindacale, ma anche su quello giuridico. Si è parlato di ‘accordo incostituzionale’, di violazione di diritti fondamentali, di contrasto con norme inderogabili di legge, con riferimento ad istituti quali il trasferimento d’azienda, l’orario di lavoro, il trattamento economico in caso di malattia, il diritto di sciopero.

Si tratta di accuse pesanti, che hanno contribuito ad alzare i toni di una polemica già accesa per via della rilevanza degli interessi coinvolti (si tratta infatti di migliaia di rapporti di lavoro in una delle più importanti imprese italiane nel mondo) e per via delle prospettive conseguenti ad un esito negativo dei *referendum* di stabilimento (poi risolti in realtà, come noto, nel senso di una maggioranza dei lavoratori favorevole alle intese), cioè il trasferimento all’estero delle attività ivi svolte.

Il giurista del lavoro non può esimersi dall’offrire un servizio di chiarificazione su di un argomento che investe una vicenda tanto delicata. E ciò potrà farsi, ovviamente, solo analizzando i contenuti dei contratti collettivi alla luce della normativa comunitaria, della Carta costituzionale, della legislazione lavoristica (ed eventualmente del CCNL per le imprese metalmeccaniche, sottoscritto unitariamente da tutte le principali federazioni sindacali di categoria nel 2008).

Questo, nella consapevolezza che la disamina tecnico-giuridica non esaurisce la ‘questione Fiat’, come il presente volume pone in evidenza attraverso le riflessioni proposte da rappresentanti di associazioni sindacali e da cultori di Dottrina sociale della Chiesa; ma nella contestuale convinzione della centralità del profilo giuslavoristico, anche al fine di un più solido giudizio sul piano delle relazioni industriali o delle più generali implicazioni etico-sociali della vicenda.

2. Da Fiat Group Automobiles a Fabbrica Italia: trasferimento d’azienda?

Da un punto di vista logico, la prima questione da affrontare ai fini del presente contributo riguarda la configurabilità della fattispecie del trasferimento d’azienda *ex art. 2112 c.c.* – con conseguente (dis)applicazione dei suoi contenuti – nella rilevazione da parte di Fabbrica Italia Pomigliano s.p.a. e Fabbrica Italia Mirafiori s.p.a. (società di nuova

costituzione) dell'attività di produzione automobilistica già esercitata da Fiat Group Automobiles s.p.a. negli stabilimenti di Pomigliano D'Arco e Torino Mirafiori.

Le norme del contratto collettivo di Pomigliano (cfr. il titolo IV) e dell'intesa di Mirafiori (art. 10 della parte dedicata alla c.d. *joint venture*) intendono suggerire all'interprete la non configurabilità del trasferimento d'azienda e dunque la disapplicazione delle garanzie ex art. 2112 c.c.

In realtà, sembra difficile negare che l'operazione societaria accennata – trasferimento di personale, macchinari e attività da Fiat Group Automobiles a due s.p.a. di nuova costituzione (controllate al 100% da altra società del gruppo Fiat) – vada ascritta, alla luce dell'ampia nozione lavoristica (comunitaria e interna) del trasferimento d'azienda, proprio alla citata fattispecie codicistica. Come noto, per la normativa comunitaria e per quella italiana traspositiva, configura trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, a prescindere dallo strumento negoziale utilizzato in concreto, determini il mutamento di titolarità di una medesima attività d'impresa.

Ciò premesso, sembra nondimeno che la normativa collettiva in commento garantisca ai lavoratori implicati tutte le garanzie scaturenti dall'art. 2112 c.c., pur asserendo di escluderne l'applicazione: la rilevazione di tutto il personale da parte delle nuove società; la continuità temporale dei rapporti di lavoro, senza cesure; la conservazione dell'anzianità di servizio e dell'inquadramento professionale. Inoltre, se è vero che ex art. 2112 c.c. deve applicarsi ai rapporti di lavoro con il cessionario la disciplina del contratto collettivo già applicato al cedente – purché non sostituito da altro contratto collettivo del medesimo livello vigente per il cessionario – è tuttavia da escludere la persistente applicabilità del CCNL del 2008 ai rapporti di lavoro con Fabbrica Italia, in quanto esso è derogato (o destinato ad essere derogato), apparentemente sotto ogni profilo, dai nuovi contratti ed intese aziendali.

Sul piano collettivo, non sembra poi che, pur nella sussistenza del trasferimento d'azienda, la Fiom-Cgil, non firmataria della nuova disciplina collettiva aziendale, possa vantare il diritto alla costituzione di R.s.u. sulla base del CCNL unitario del 2008. Infatti, da un lato occorre considerare che l'art. 2112 c.c. è norma a garanzia dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori, mentre non garantisce la continuità dell'applicazione presso il cessionario dei diritti scaturenti dal contratto collettivo già applicato in favore dei soggetti collettivi; dall'altro, perché il CCNL del 2008 è, come detto, integralmente sostituito dalla nuova ed esaustiva disciplina collettiva.

Invero, alla clausola contrattuale qui in commento deve attribuirsi un valore più sindacale che giuridico: è chiaro, infatti, che essa non è di per sé in grado di escludere l'applicazione dell'art. 2112 c.c. Essa manifesta piuttosto la volontà di segnare una discontinuità sindacale tra Fiat e Fabbrica Italia, resa esplicita dalla iniziale non affiliazione di questa a Confindustria, con conseguente esclusione dell'obbligo di applicare il CCNL, il Protocollo del 1993, l'Accordo interconfederale sulle R.s.u. e gli Accordi interconfederali del 2009.

3. Orario di lavoro

3.1. Il sistema delle pause e degli intervalli

Altre critiche si sono concentrate sulla disciplina di diversi profili dell'orario di lavoro.

Con riguardo alle *pause* durante l'esecuzione della prestazione lavorativa, il contratto di Pomigliano (cfr. il titolo IV) prevede tre sospensioni retribuite dell'attività lavorativa, ciascuna della durata di dieci minuti, a fruizione collettiva o individuale a scorrimento nella linea meccanizzata «passo-passo», o semplicemente collettiva nella linea meccanizzata a scorrimento continuo. Contestualmente, si prevede l'abrogazione dei precedenti accordi aziendali in materia, con l'esito di una riduzione complessiva di dieci minuti di pausa rispetto al regime previgente (vedi l'intesa di Pomigliano del giugno 2010, ai punti 1 e 5).

È appena il caso di ricordare, a tal proposito, che per giurisprudenza e dottrina pressoché unanime un contratto collettivo può modificare in senso peggiorativo la disciplina delle condizioni di lavoro di cui al contratto precedente, ovviamente nel rispetto delle norme inderogabili di legge, in quanto le disposizioni del contratto collettivo non si incorporano in quello individuale, ma lo conformano solo dall'esterno (*ex multis*, v. Cass. 10 ottobre 2007, n. 21234). Ad ogni modo, i dieci minuti di pausa 'persi' sono sostituiti da un emolumento retributivo di corrispondente valore, denominato «indennità di prestazione collegata alla presenza».

Quanto all'*intervallo* per la refezione, è fissato in mezz'ora a fine turno per gli addetti alla produzione; durante il turno per gli addetti alla manutenzione; in un'ora non retribuita per gli addetti al turno centrale (dalle 8 alle 17).

Una disciplina simile, quanto alle pause, è prevista dall'intesa per lo stabilimento di Mirafiori, con la speciale previsione, per l'ipotesi ivi contemplata di un sistema di dodici turni, di quaranta minuti di pausa da fruire collettivamente in tre o quattro frazioni. L'intervallo per la refezione è fissato nell'arco del turno, mentre si prevede una eventuale futura verifica collettiva per lo spostamento di esso a fine turno (ma non, comunque, nei regimi a dodici e ventuno turni).

La legittimità della disciplina va verificata alla luce dell'art. 8 del d.lgs. n. 66 del 2003, traspositivo della direttiva comunitaria n. 2003/88/CE. La norma di legge italiana si limita a disporre che, superate le sei ore di lavoro, i contratti collettivi di lavoro devono prevedere una pausa finalizzata al ristoro psico-fisico e alla eventuale consumazione del pasto e, se i contratti collettivi nulla dispongono, la pausa non deve avere una durata inferiore ai dieci minuti e deve essere collocata tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro.

È di evidente conclusione, dunque, la coerenza del disposto collettivo con quello di legge.

Peraltro, anche a voler tener presente il CCNL del 2008, si può notare come le pause non siano da esso disciplinate e, dunque, nel sistema di cui al Protocollo del luglio 1993, siano regolabili a livello aziendale. Con riguardo poi agli intervalli, il contratto nazionale all'art. 5 del titolo III si limita a prevedere mezz'ora retribuita «nelle ore di presenza in azienda».

Pertanto il sistema di pause ed intervalli sarebbe coerente anche con il CCNL del 2008.

3.2. *Il recupero delle interruzioni della produzione*

Gli accordi di Pomigliano e Mirafiori si preoccupano poi di normare il *recupero* delle prestazioni lavorative perse per *interruzione* della produzione.

Per l'art. 3 del contratto di Pomigliano, le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente a regime ordinario entro i sei mesi successivi, oltre che nella mezz'ora di intervallo fra i turni, nel diciottesimo turno (salvaguardando la copertura retributiva collettiva) o nei giorni di riposo individuale, previo esame con la r.s.a. anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia. Il recupero è anche previsto al titolo IV, alla voce «assenteismo», in ipotesi di un numero anomalo di assenze in occasione di tornate elettorali.

Con gli stessi presupposti ed entro il medesimo limite semestrale, in base all'art. 9 della parte sulla *joint venture* dell'intesa per Mirafiori, le prestazioni potranno recuperarsi, previo esame con le r.s.a., nelle giornate di sabato per gli schemi a dieci e quindici turni, nel diciottesimo turno (salvaguardando la copertura retributiva collettiva) o nei giorni di riposo individuale per lo schema a diciotto turni, o ancora nelle giornate di riposo nel caso della organizzazione sperimentale su dodici turni.

Va da sé che le disposizioni citate si riferiscono alle ipotesi di interruzione con liberazione del lavoratore, il quale non resti a disposizione del datore di lavoro.

Più garantista la disciplina del CCNL del 2008 (comunque, si ricordi, inapplicabile): gli artt. 3 e 4 del suo titolo III prevedono, da un lato, che le interruzioni dovute a forza maggiore, sino ad un massimo di sessanta minuti, siano comunque retribuite; dall'altro, che i recuperi dovuti a forza maggiore, o concordati coi sindacati o anche con patto individuale, possano essere effettuati nei trenta giorni successivi, per un massimo di un'ora al giorno oltre all'orario di lavoro (qui il CCNL riprende la disposizione, oggi abrogata, di cui all'art. 5, u.c., del r.d. n. 1955 del 1923).

Sul punto, nulla dispone specificamente la normativa comunitaria e quella legale interna. Si può però senz'altro ritenere che, da un lato, i periodi di interruzione in cui il lavoratore, come detto, non permane a disposizione del datore di lavoro non siano in alcun modo computabili nell'orario di lavoro; dall'altro, che *ex artt.* 1218, 1256, 1463 e 1464 c.c. non debbano essere retribuiti.

La materia è da ritenersi comunque liberamente disponibile dai contratti collettivi, naturalmente nel rispetto dei limiti massimi legali dell'orario di lavoro.

3.3. *Il regime di turnazione*

Sul piano dell'organizzazione del lavoro, gli aspetti più innovativi degli accordi in commento concernono probabilmente il sistema di *turnazione*, finalizzato al massimo sfruttamento degli impianti produttivi.

L'art. 4 del titolo II del contratto collettivo di Pomigliano prevede lo svolgimento di 18 turni settimanali di lavoro, ovvero tre turni giornalieri per sei giorni alla settimana. Il primo turno ha luogo dalle 6 alle 14; il secondo dalle 14 alle 22; il terzo dalle 22

alle 6. Ciascuno è prestato da ogni lavoratore, appunto, a rotazione settimanale (dal terzo, al secondo, al primo). Inoltre, si dispone che la prestazione venga eseguita, individualmente, a settimane alterne di sei e di quattro giorni lavorativi. Infine, il diciottesimo turno, occorrente tra le 22 del sabato e le 6 della domenica, non viene lavorato, ma è comunque retribuito attraverso l'utilizzo collettivo dei permessi annui retribuiti (p.a.r.) pari, di base, a centoquattro ore per ogni lavoratore (e comprensivo di trentadue ore corrispondenti alle festività abolite), oltre a quelli disciplinati dal contratto collettivo per i lavoratori turnisti ed a quelli che vengono maturati da ogni lavoratore in proporzione ai turni di notte effettuati.

Pertanto, la settimana lavorativa a Pomigliano, per ogni prestatore, dura, a seconda dei casi, quarantotto ore (nella settimana di sei giorni), trentadue ore (nella settimana di quattro giorni) o ventiquattro ore (nella settimana a quattro giorni, allorché l'ultimo turno coincida con il diciottesimo).

I contraenti collettivi danno atto di aver inteso derogare al d.lgs. n. 66 del 2003 in materia di riposi giornalieri e settimanali. A ben vedere, però, nessuna deroga si rende necessaria, posto che appare sempre rispettato sia il riposo giornaliero di undici ore consecutive, sia il riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive (ulteriore alle undici ore consecutive di riposo giornaliero), peraltro commisurabile in un regime multiperiodale di due settimane. In ogni caso, già la legge dispone, senza la necessità della mediazione collettiva, che detti riposi possano essere derogati, nel caso di lavoro a turni, in occasione del cambio del turno.

All'art. 1 della parte sulla *joint venture* dell'accordo di Mirafiori sono previsti due possibili sistemi di turnazione (oltre a quelli rispettivamente per gli addetti alla manutenzione e alla centrale vernici e al turno centrale): su quindici turni (tre turni giornalieri per cinque giorni alla settimana, con riposo a scorrimento) e su diciotto turni (tre turni giornalieri per sei giorni alla settimana, con il diciottesimo non lavorato ma retribuito). Le parti hanno inoltre contemplato la possibilità di introdurre un sistema a dodici turni (due giornalieri di dieci ore ciascuno per sei giorni settimanali), con lavoro individualmente prestato per quattro giorni alla settimana e, dunque, tre consecutivi di riposo (inclusivi della domenica).

Premesso che, in ogni caso, il CCNL del 2008 non prevede particolari disposizioni sul lavoro a turni, rinviando anzi al contratto aziendale una materia intimamente connessa con le esigenze delle singole unità produttive (v. l'art. 5 del titolo III), la legge italiana lo prende in considerazione al fine quasi esclusivo di prevedere la deroga alla regola della coincidenza della pausa settimanale con la domenica e con quella del riposo minimo settimanale e giornaliero in occasione, come detto, del cambio del turno (cfr. art. 9, c. 2, d.lgs. n. 66 del 2003, in conformità all'art. 17, cc. 2 e 4, della direttiva comunitaria n. 2003/88/CE).

3.4. Il lavoro straordinario

Nessuna censura sembra potersi muovere, del pari, alle clausole *ex* artt. 4 e 5 del titolo II del contratto collettivo di Pomigliano in materia di lavoro *straordinario* (del tutto

analogo sul punto è il contenuto di cui all'intesa di Mirafiori: cfr. l'art. 2 della parte sulla *joint venture*).

L'orario normale medio è fissato in quaranta ore settimanali. Le ore di lavoro straordinario sono determinate in numero di duecento per ogni lavoratore, di cui centoventi esigibili dal datore di lavoro e le restanti ottanta previo accordo sindacale. Le maggiorazioni retributive sono dettagliatamente previste in apposita tabella e variano da un minimo del 25% ad un massimo dell'85% in caso di combinazione col lavoro notturno e festivo.

Lo straordinario può svolgersi nell'ultima mezz'ora del turno, ordinariamente occupata dall'intervallo per la refezione; nei giorni di riposo; nel diciottesimo turno non lavorato.

Ha fatto discutere la previsione secondo cui, con accordo individuale tra azienda e lavoratore, lo straordinario nel diciottesimo turno possa svolgersi in regime ordinario (con la sola maggiorazione del lavoro notturno), con esclusione dunque della maggiorazione per lavoro straordinario e della copertura retributiva collettiva mediante l'utilizzo dei p.a.r. La critica (Bavaro 2010) fa leva su di un presunto necessario cumulo della maggiorazione per lavoro straordinario e per lavoro notturno. Si deve tuttavia replicare che, premesso che la disciplina legale non sembra richiedere una maggiorazione per ogni ora di lavoro straordinario (limitandosi a rinviare alla contrattazione collettiva: v. art. 5, c. 5, d.lgs. n. 66 del 2003) e che, d'altro canto, non è inderogabilmente prevista dal disposto legale la maggiorazione per il lavoro notturno (solo 'eventuale' e comunque con rinvio, anche in tal caso, alla contrattazione collettiva: cfr. art. 13, c. 2, d.lgs. n. 66 del 2003), la maggiorazione oraria comunque prescritta dal contratto di Pomigliano basta certamente a soddisfare il precetto legale.

Posto che il limite massimo di straordinario è qui certamente contenuto entro il limite legale di duecentocinquanta ore *pro capite* (esigibili anche con accordo individuale), si può rilevare come la normativa collettiva in commento sarebbe coerente anche con quella dettata dal CCNL del 2008. Questo, tra l'altro, nel consentire l'orario plurisettimanale di quaranta ore medie e di quarantotto ore massime lavorabile su sette giorni, renderebbe parimenti praticabile un sistema di diciotto turni, quale contemplato dagli accordi di Pomigliano e Mirafiori.

Da ultimo, va ricordato che lo straordinario previsto da tali accordi può beneficiare del regime di tassazione agevolata con aliquota fissa del 10% in quanto finalizzato ad incrementi di produttività.

3.5. Obblighi di sicurezza e lavori usuranti

Concludendo questa rassegna in materia di orario di lavoro, si può affermare che la disciplina analizzata non confligge con norme inderogabili di legge o con precetti costituzionali o sopranazionali e sarebbe in buona parte compatibile anche nel sistema del CCNL del 2008.

Naturalmente, osservate le norme specificamente dettate in materia di orario di lavoro, il datore di lavoro è comunque obbligato ad adempiere agli obblighi di sicurezza

ex art. 2087 c.c. e di cui al t.u. n. 81 del 2008, mentre agli Stati è richiesto di introdurre disposizioni finalizzate a far sì che il datore si conformi al principio dell'adeguatezza dei ritmi di lavoro all'essere umano, ex art. 13 della direttiva comunitaria n. 2003/88/CE, «segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro».

Ed ai fini della sicurezza resta centrale la considerazione del nuovo sistema di lavoro in linea di montaggio di cui al modello *Ergo-Uas*, elaborato nell'ambito del *Word Class Manufacturing*. Le parti si danno reciprocamente atto, a tale proposito, di una sua già positiva sperimentazione. L'analiticità di tale modello di misurazione dei tempi delle prestazioni e dei carichi cui è soggetta la persona dovrebbe facilitare la redazione del D.v.r., dunque una adeguata verifica delle criticità del sistema produttivo in ordine alla tutela dei lavoratori. È comunque auspicabile che, come previsto dagli accordi, l'applicazione del sistema al contesto specifico sia oggetto di una valutazione congiunta di impresa e parti sociali (cfr. il titolo II del contratto collettivo di Pomigliano e allegato 7 all'intesa per Mirafiori).

Adottate tutte le cautele del caso, resta il fatto che il lavoro in linea di montaggio costituisce nondimeno un'attività faticosa ed 'usurante': opportunamente, pertanto, è come tale considerata dal legislatore ai fini della riduzione dei requisiti contributivi per il conseguimento delle prestazioni pensionistiche (cfr. l'art. 1, c. 3, lett. b, l. n. 247/2007 che include appunto tra i soggetti che eseguono lavori usuranti i «lavoratori addetti alla c.d. "linea catena" che, all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un ritmo collegato a lavorazioni o a misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia»).

4. Le norme per il contrasto all'assenteismo

Si è discusso sulle cifre dell'*assenteismo* negli stabilimenti del gruppo Fiat, sia come dato medio, sia in occasione di eventi particolari, quali scioperi, tornate elettorali o appuntamenti sportivi. Delle dimensioni di tale fenomeno vi è persino traccia nella giurisprudenza (cfr. C. App. Torino, 28 novembre 2007, in *RGL*, 2008, II, 643 ss.).

Gli strumenti giuridici sinora utilizzati nel nostro Paese per farvi fronte, con riferimento alla generalità dei rapporti di lavoro, si sono tuttavia rivelati quantomeno di incerta efficacia.

Si pensi ad esempio al tentativo di ricondurre la eccessiva morbilità di singoli lavoratori al giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Tesi, questa, rigettata definitivamente dalla giurisprudenza di legittimità, che ai fini del recesso richiede il superamento del periodo di comporto (vedi, di recente, Cass. 28 gennaio 2010, n. 1861).

D'altro canto, di scarsa utilità sarebbe la richiesta datoriale di una ulteriore visita di idoneità allo svolgimento delle mansioni ex art. 5 S.l., in base al cui esito si potrebbe

recedere eventualmente solo nei confronti, appunto, di lavoratori effettivamente non idonei alle mansioni.

Inconferente è poi il richiamo dello scarso rendimento, integrante un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, che attiene all'inesatto inadempimento di una prestazione comunque resa e non di una non resa per assenza motivata come di malattia (vedi Cass. 6 ottobre 1997, n. 9713).

Vi sono infine i 'rimedi Brunetta', introdotti per i soli rapporti di lavoro nella p.a.: quello consistente nella privazione del trattamento economico accessorio, che tuttavia, a ben vedere, è talmente esiguo da rivestire scarsa efficacia deterrente (salvo che per i dirigenti, per i quali però il problema dell'assenteismo è quantitativamente inferiore: vedi le riflessioni di Caruso 2008, 24 ss.); e quello consistente nell'ampliamento delle fasce di reperibilità per la c.d. visita fiscale di controllo, che sembra invece aver prodotto migliori risultati. Tale modifica richiederebbe però un intervento ministeriale per tutto il settore privato, difficilmente immaginabile almeno nel breve termine.

La soluzione elaborata a Pomigliano e Mirafiori è ancora diversa. Il contratto collettivo di Pomigliano dispone che, in occasione di assenze in periodi 'sospetti', ai lavoratori non sia corrisposto il trattamento di malattia normalmente a carico dell'azienda in base alle previsioni dei contratti collettivi. Per i dipendenti delle imprese industriali, infatti, il trattamento di malattia è a carico dell'Inps a partire dal quarto giorno sino al centottantesimo, nella misura del 50% della retribuzione sino al ventesimo e del 66,66% per i giorni restanti. Sicché usualmente i contratti collettivi prevedono la copertura aziendale per i primi tre giorni e così infatti è anche per lo stabilimento di Pomigliano (cfr. art. 19 del titolo III del contratto collettivo).

Più precisamente, si dispone (cfr. il titolo IV alla voce «assenteismo») che il trattamento a carico dell'azienda non verrà corrisposto se il lavoratore sarà risultato assente, per asseriti motivi di malattia, in occasione di «particolari eventi non riconducibili a forme epidemiologiche, quali in via esemplificativa ma non esaustiva, astensioni collettive dal lavoro, manifestazioni esterne, messa in libertà per cause di forza maggiore o per mancanza di forniture», se la percentuale di assenza dovesse risultare «significativamente superiore alla media». Allorquando, cioè, si ritiene statisticamente probabile, alla luce dell'esperienza, l'abuso degli strumenti di diritto alla sospensione del rapporto di lavoro senza perdita della retribuzione. Un'apposita commissione bilaterale è chiamata a verificare il ricorrere in concreto dei presupposti per l'applicazione della sanzione economica detta.

Più dettagliata è la disciplina di cui all'intesa per Mirafiori (v. artt. 4 per Mirafiori *plant* e 11 per la *joint venture*). In essa, la sanzione economica della privazione del trattamento aziendale per malattia (per uno o due giorni) si applica in occasione di 'malattie' di durata non superiore ai cinque giorni, che accadano a cavallo dei giorni festivi e di riposo settimanale e per ferie, e che occorranza almeno tre volte nell'arco di dodici mesi, se contestualmente il dato medio di assenze nello stabilimento superi una soglia del 6% nei primi sei mesi; del 4% nei successivi sei; del 3,5% nel periodo successivo. Sono comunque escluse dalla fattispecie sanzionatoria le assenze dovute a ricoveri ospedalieri o per gravi patologie elencate. Sono fatte salve, per i singoli casi, le verifiche di competenza della commissione bilaterale apposita.

Sulla legittimità di tale sistema non sembrano potersi avanzare dubbi: il trattamento economico aziendale non obbligato per legge è, appunto, liberamente disponibile e disciplinabile dai contratti collettivi, i quali possono ben precisarne le condizioni di erogazione.

È vero che una disposizione del contratto collettivo di Pomigliano (cfr. titolo IV alla voce «assenteismo») esclude, in evidente contrasto con l'art. 119 del d.p.r. n. 361 del 1957 e succ. modif. e integr., il trattamento economico dovuto ai lavoratori che svolgano funzioni di rappresentanti di lista e dei candidati, che abbiano formalmente giustificato l'assenza per impegni di natura elettorale, in caso di abnorme numero di assenze nei giorni a cavallo di elezioni e consultazioni referendarie nazionali (sul punto, vedi Balletti 2010). Ma è difficile immaginare che i contraenti non avessero avuto presente la norma imperativa di legge. Piuttosto, sembra doversi ritenere che detta clausola contrattuale costituisca un invito a un utilizzo responsabile dei 'benefici' della legislazione elettorale.

5. Clausole 'di responsabilità' ed obblighi di tregua sindacale

L'istituto di chiusura, per così dire, degli accordi di Pomigliano e Mirafiori consiste nella c.d. *clausola di responsabilità*, finalizzata a garantire l'adempimento degli obblighi contrattuali e dunque, in ultima istanza, l'efficiente svolgimento dell'attività produttiva. Al di là del *nomen iuris* qui utilizzato, essa sembra potersi ricondurre a quello più familiare di clausola di «tregua sindacale», generalmente prevista dai contratti collettivi e destinata a vietare alle parti sociali l'assunzione di iniziative unilaterali nei periodi di rinnovo dei contratti medesimi, e contenuta anche nell'art. 9, u.c., del titolo I del contratto di Pomigliano.

In quest'ultimo, l'art. 11 del titolo I dispone che

il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente contratto collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente contratto collettivo, posti in essere dalle Organizzazioni sindacali firmatarie e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo in materia di: contributi sindacali; permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali di ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo; ed esonera l'Azienda dal riconoscimento e conseguente applicazione delle condizioni di miglior favore rispetto alle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Un testo quasi identico è contenuto nell'art. 1 della parte introduttiva dell'accordo per Mirafiori.

Va anzitutto rilevato che le conseguenze sanzionatorie concernono istituti liberamente disponibili dalla contrattazione collettiva e dunque, sul punto, non possono ravvisarsi profili di illegittimità. Infatti: la materia dell'eventuale obbligo di versamento

dei contributi sindacali da parte del datore di lavoro in favore delle organizzazioni sindacali, su richiesta dei lavoratori, una volta abrogata la disciplina di cui all'art. 26 S.l. in seguito al *referendum* del 1995, è regolabile in sede collettiva; la retribuzione dei permessi sindacali per i lavoratori che ricoprono incarichi direttivi nazionali o territoriali nelle organizzazioni sindacali non è obbligata *ex lege*, ai sensi dell'art. 24 S.l., e dunque può mancare; i «permessi aggiuntivi» per i dirigenti delle R.s.a. devono evidentemente intendersi come ulteriori rispetto a quelli determinati nel minimo dall'art. 23 S.l. e pertanto sono, parimenti, eventuali.

Ma la «clausola di responsabilità» ha fatto discutere anche sotto il profilo di una possibile compressione del diritto di sciopero *ex art.* 40 Cost. (vedi ad esempio Mariucci 2010). Ci si chiede, ad esempio, se essa includa un divieto di sciopero dello straordinario rivolto alle organizzazioni sindacali eventualmente proclamanti ed anche ai lavoratori che intendessero aderirvi.

Non vi è dubbio che tale divieto possa desumersi dalla norma nei confronti dei soggetti collettivi ma ciò non solleva problemi di legittimità costituzionale.

È incerto invece (ma il tenore letterale indurrebbe ad escluderlo) se possa indirizzarsi anche nei confronti dei singoli lavoratori, alla stregua di clausola normativa. Se anche così fosse, ad ogni modo, si ritiene doversi accogliere la tesi di quella dottrina (vedi Magnani 1999), la quale, distinguendo tra titolarità del diritto e regolazione delle condizioni di esercizio, ritiene non comprimibile la prima e ammissibile, invece, la seconda. Così, del resto, si è espressa anche l'unica sentenza della Cassazione in materia (Cass. 10 febbraio 1971, n. 357, in *Foro it.* 1971, I, 887 ss.; v. pure Trib. Siena 27 ottobre 2008, in *RGL*, 2009, II, 877 ss.).

Come inclusiva di un mero 'dovere di influenza', da parte dei soggetti collettivi nei confronti dei lavoratori, sembra infine doversi interpretare l'u.c. dell'art. 11 della parte introduttiva del contratto di Pomigliano che prevede, per le organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo, le stesse conseguenze sanzionatorie sopra citate in caso di

comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente accordo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima.

Alla stregua di un criterio di buona fede, non sembra proponibile la tesi che individui in questa clausola una responsabilità oggettiva dei soggetti collettivi per inadempimenti dei lavoratori. È invece da ritenere che essa impegni il sindacato ad astenersi dal sostenere iniziative unilaterali in violazione degli obblighi scaturenti dal contratto collettivo, a dissociarsi da esse ed al più ad esercitare la propria influenza a fini dissuasivi.

6. Dalla validità all'effettività: quando un problema è già un risultato

In sintesi, si deve concludere per l'integrale legittimità degli accordi di Pomigliano e Mirafiori, salvo che per alcune clausole di evidente valore 'politico' o 'sindacale', le quali, per il loro stesso tenore, non pretendono di sortire effetti sul piano giuridico, ma su quello delle relazioni industriali.

Ciò detto, sembra giunto il momento del passaggio dalla questione della validità a quella della effettività delle intese e dei contratti collettivi di Pomigliano e Mirafiori, peraltro approvati dalla maggioranza – pur non molto ampia – dei dipendenti degli stabilimenti.

E, nella presente congiuntura economica, potersi preparare a discutere dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, piuttosto che della gestione delle eccedenze e delle relative conseguenze, è già un risultato da accogliere positivamente.

Bibliografia

- Balletti, E. (2010), *La questione "assenteismo" nell'accordo Fiat 15 giugno 2010*, «Bollettino Adapt», relazione al seminario di Bertinoro (15-16 ottobre 2010).
- Bavaro, V. (2010), *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'"archetipo" FIAT di Pomigliano D'Arco*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», 2010/3.
- Brollo, M. (2010), *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, relazione al seminario di Bertinoro (15-16 ottobre 2010), ora in «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1095 ss.
- Caruso, B. (2008), *La flessibilità (ma non solo) del lavoro pubblico nella l. 133/08 (quando le oscillazioni del pendolo si fanno frenetiche)*, in *Working Papers Massimo D'Antona*, 2008, n. 79.
- Magnani, M. (1999), *Tregua sindacale* (voce), in *Digesto*, IV, Sez. Comm., XVI, Torino, Utet, p. 136 ss.
- Magnani, M. (2011), *Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, «Iustitia», 2011/1, p. 11 ss.
- Mariucci, L. (2010), *Costituzione e codice civile, ecco le violazioni a Mirafiori*, «Il Fatto Quotidiano», 30 dicembre 2010, p. 2.
- Pessi, R. (2010), *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, relazione al seminario di Bertinoro (15-16 ottobre 2010), ora in «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1119 ss.
- Tosi, P. (2010), *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, relazione al seminario di Bertinoro (15-16 ottobre 2010), ora in «Argomenti di diritto del lavoro», 2010, p. 1089 ss.

Da Pomigliano a Mirafiori: il punto di vista di Confindustria

Andrea Viola

Responsabile delle relazioni sindacali per l'Unione Industriali di Pavia

L'accordo di Pomigliano, e oggi quello di Mirafiori, sono 'un esito' della discussione e del confronto, sui temi del diritto sindacale, iniziati il 24 luglio del 1993, un giorno dopo la sottoscrizione del Protocollo del 23 luglio 1993.

Per comprendere le ragioni di questo atto si devono obbligatoriamente ripercorrere le tappe della storia sindacale degli ultimi quindici anni. Un periodo caratterizzato da un vero e proprio scontro ideologico su quasi tutti gli interventi negoziali o legislativi che hanno toccato la materia del lavoro.

Sono gli anni che, dopo l'ultimo strappo risalente al 1984 (l'accordo sui punti di contingenza), vedono: la mancata condivisione da parte di Cgil dell'accordo interconfederale sui contratti a tempo determinato (2001); il difficile e drammatico percorso che dal «Libro bianco» del Ministero del Lavoro porta alla c.d. legge Biagi, ma anche all'assassinio del suo ispiratore; il «Patto per l'Italia» (2002) e la strumentale polemica sul presunto stravolgimento dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Sono gli anni di quel lungo e contrastato confronto per la riforma della contrattazione collettiva iniziato con il 'gran rifiuto', nel 2004, di Cgil e concluso dopo 'appena' cinque anni e ancora senza la sua sottoscrizione.

Sono gli anni in cui la Fiom decide di non sottoscrivere due volte su tre il rinnovo del CCNL di settore.

Questo, in un periodo in cui pure si sono dovute registrare tutte quelle condizioni economiche e produttive che tradizionalmente inducono le parti sociali a stringere 'patti' per la ripresa. E infatti avevamo visto e denunciato un aumento del c.l.u.p. del 23% a fronte della stabilità tedesca e della diminuzione francese del 9%; altresì avevamo denunciato la perdita di competitività e produttività e, per quanto ci riguarda, Confindustria proponeva soluzioni capaci di modernizzare le relazioni per farle diventare fattore di competitività e di successo.

Nel luglio 2004 l'invito ai segretari generali era finalizzato a discutere un documento complessivo nel quale Confindustria proponeva di affrontare una serie di argomenti (dalle infrastrutture al Mezzogiorno, dalla ricerca scientifica alla riforma universitaria, alle pensioni). Solo l'ultimo paragrafo era dedicato ai temi sindacali, eppure fu proprio quello il motivo per giustificare una differenziazione di posizioni tra le organizzazioni sindacali e un conseguente rinvio di tutto.

In questi anni Confindustria ha sempre comunicato chiaramente la propria posizione, ovvero la disponibilità a ragionare sul secondo livello di contrattazione a condizione che si discuta anche del primo per renderlo più 'leggero' e ferma la necessità di amplia-

re il confronto a tutti i temi chiave: flessibilità ed esigibilità delle prestazioni concordate; interventi in materia pensionistica; interventi per rendere più moderno il sistema di ammortizzatori sociali.

Nell'Accordo del 2009 troviamo: l'universalità dei diritti fondamentali garantita dal CCNL; che il CCNL può stabilire le materie delegate al secondo livello; l'impegno a procedere alla razionalizzazione del numero dei contratti.

Non c'è invece alcuna «balcanizzazione dei diritti», perché qualsiasi deroga è sempre frutto di un'amplissima flessibilità negoziale. Inoltre, il medesimo accordo contiene i principi su cui costruire le regole della rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e per dare certezza circa l'effettività degli accordi.

Certo ci vuole anche un sostanziale cambiamento culturale: rispetto al secolo passato non esiste più un contratto 'modello'. I diversi contratti di settore rispondono sempre più a esigenze proprie del settore/comparto.

Ecco, l'accordo del 2009 cerca di dare risposta a questa multiforme realtà.

Per concludere sul punto, nel cambiare e nell'innovare nessuno sta mettendo in discussione i diritti di chi lavora: il salario non solo deve essere giusto ma anche adeguato alla professionalità e all'impegno individuale; la tutela della sicurezza non ammette deroghe; lo sviluppo professionale è tale solo se arricchito da una vera formazione continua; la stabilità del posto non è garantita da obsolete norme, solo apparentemente tutelanti, ma dal contributo di ciascuno alla crescita della competitività dell'azienda in cui opera.

Nello specifico, le intese di Pomigliano e Mirafiori non entrano in tensione con il contratto del 2009, anzi lo rafforzano perché, semmai, ne riaffermano i principi.

Non solo. Queste intese, prese in sé, potrebbero anche costituire solo normali accordi sindacali che hanno come riferimento i percorsi del CCNL e della legge, con l'obiettivo di garantire «visibilità gestionale e produttiva» a stabilimenti con grossi problemi.

Pomigliano e, oggi, Mirafiori non entrano dunque in conflitto con il contratto del 2009 ma, semmai, con il principio dell'unanimità sindacale (preferibilmente convergente sulle posizioni della maggioranza di Fiom e Cgil), con il diritto di veto che alcune componenti sindacali ritengono di poter azionare indipendentemente da ciò che ritiene la maggioranza dei lavoratori e degli iscritti.

Sicuramente Fiom e Cgil ritengono di tutelare e rappresentare al meglio la volontà della maggioranza dei loro iscritti, ma in un sistema dove vige il principio democratico della maggioranza non si può sbandierarlo a parole e al tempo stesso sconfessarlo nei fatti.

E ciò, limitandoci alle vicende Fiat, in un quadro dove la Fiom rappresenta solo il 28% degli iscritti sul 41% di lavoratori sindacalizzati (con tessera), cioè a dire 8.900 lavoratori su 78.000 (Fonte Fiat - iscritti al sindacato al 30.6.2007).

Credo dunque sia quantomeno inappropriato definire, come è stato fatto di recente da un noto responsabile di un'associazione sindacale, l'intesa di Mirafiori come

il più grave atto antidemocratico verso il mondo del lavoro dopo quello del 2 ottobre 1925 quando Mussolini, la Confindustria e i sindacati corporativi fascisti firmavano a Palazzo Vidoni un accordo che cancellava le elezioni delle commissioni interne.

Per chi l'ha letta, l'intesa di Mirafiori prevede semplicemente l'applicazione della legge: l'elezione delle rappresentanze sindacali aziendali riservata ai firmatari di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva (art. 19 dello Statuto dei lavoratori).

Del resto, va detto, Confindustria da tempo ritiene che la questione delle regole della rappresentanza (definite con il protocollo di dicembre 1993 istitutivo delle rappresentanze sindacali unitarie) vadano riformate ed esclusivamente la Cgil si è sempre dichiarata assolutamente contraria a ogni tipo di discussione, ancorché opponendosi a qualsiasi intervento di natura legislativa.

A chi poi intende sostenere che la modifica del CCNL dei metalmeccanici del 29 settembre 2010 sia un argomento in favore del conflitto tra l'accordo del 2009 e gli accordi Fiat o addirittura la copertura di una «legalità inter-sindacale» violata è fin troppo facile rispondere che intese come quella del 29 settembre sono già presenti in altri CCNL (ad esempio del settore chimico).

La disdetta dal CCNL del 2008 si inserisce poi nel contesto paradossale e intricato del tema delle problematiche indotte dall'efficacia soggettiva limitata degli accordi separati in deroga e nuovamente sottolinea la necessità di riformare davvero le regole delle relazioni.

Venendo ora alla questione della costituzione della *Newco* e dell'adesione a Confindustria, occorre rammentare che quest'ultima è un organismo di rappresentanza: è fatta di imprese e imprenditori ed oggi, parlando con tanti imprenditori, non ne trovo molti su lunghezze d'onda diverse da quelle espresse da Sergio Marchionne. Egli mette al centro la sua impresa, la sua produttività, la possibilità di realizzare qualcosa in Italia.

Non si tratta di agire indipendentemente dal sistema. Semmai siamo di fronte a una denuncia molto chiara di ciò che non funziona nell'attuale sistema di relazioni.

Sarò più chiaro: oggi in quasi tutti i settori i CCNL prevedono gli schemi d'orario che Fiat vuole introdurre (si veda il settore chimico, della plastica, ma anche quello alimentare).

Il CCNL del settore metalmeccanico è fermo al 1973 e da lì non si è più mosso. Ma nel frattempo il mondo è cambiato e quindi non si può parlare di uno strappo con Fiat. Piuttosto, si tratta di affrontare lo sforzo, comune, di individuare relazioni sindacali che possano rendere le imprese più competitive. Principi che sono già fissati nella riforma della contrattazione che Confindustria ha firmato con Cisl e Uil nel 2009.

Le questioni che la Fiat sta ponendo da mesi indicano l'elementare esigenza, comune a tutti gli imprenditori, di avere più affidabilità e più normalità in fabbrica.

In ogni impresa, quando si decidono nuovi investimenti, ma anche quando si richiedono sforzi per uscire dalle crisi, si ha la necessità di avere la certezza di poter gestire gli impianti, di rispondere nei tempi e con le condizioni richieste dalle regole della competizione internazionale.

Se poi, come avviene per Pomigliano e Mirafiori, si aggiungono problemi di governabilità che affondano le radici nel passato e c'è la preoccupazione che, fatto l'investimento, ci si trovi a dover produrre a singhiozzo, con livelli ingiustificati di assenteismo o con le linee bloccate per giorni interi a causa di scioperi strumentali, è evidente la necessità di dover concludere accordi specifici per prevenire questi rischi.

Il nuovo investimento sarà realizzato attraverso la costituzione di una *Newco* che, come qualunque nuovo soggetto imprenditoriale, nel momento in cui nasce è ancora fuori da qualsiasi sistema associativo.

Quando la *Newco* comincerà a operare, i rapporti di lavoro saranno inizialmente disciplinati da un accordo collettivo aziendale, cioè quello concluso a dicembre con i sindacati a Torino. Quell'accordo aziendale prevederà, contrattandole, tutte le soluzioni necessarie per il miglior utilizzo degli impianti (turni, distribuzione degli orari, pause, utilizzo delle ore di lavoro straordinario, etc.), con modalità operative anche innovative secondo le intese già raggiunte. Il che significa, ancora una volta, uno scambio di impegni fra le parti, ma nessuna violazione di diritti né sul versante delle assenze (legittime) per malattia, né sull'esercizio (legittimo) dello sciopero.

Sono stati presi impegni, invece, per contrastare comportamenti illegittimi e furbeschi che arrecano danno all'impresa, ma soprattutto alla assoluta maggioranza costituita da tutti gli altri lavoratori.

Si è anche parlato di 'strappo' nei confronti del contratto nazionale dei metalmeccanici, che verrebbe abbandonato. Anche su questo aspetto occorre essere molto chiari.

Da tempo stiamo cercando di ragionare su come rendere le relazioni industriali funzionali ai mutamenti del mercato. A settembre, nel nostro convegno di Genova sul lavoro, avevamo già posto la questione in modo preciso invitando i sindacati a riflettere sul fatto che la competizione internazionale ci pone la necessità di avere discipline specifiche per singole realtà aziendali o di comparto. Mentre intorno a noi è cambiato il mondo, dobbiamo seriamente chiederci se non occorra ripensare agli accorpamenti settoriali che sono stati costruiti cinquanta o sessanta anni fa in un contesto produttivo, tecnologico e di mercati, totalmente diverso da oggi. Sia noi che i sindacati diciamo che l'obiettivo è allargare il campo di applicazione dei contratti nazionali. Ma questo non può essere un vincolo. Razionalizzare il numero dei contratti nazionali è corretto, ma potrebbe risultare utile e necessario anche 'specializzare' alcuni contratti nazionali lasciando fermo il modello unico valido per tutti e raggiungere specifiche intese per singoli casi e situazioni. A differenza di quello che alcuni affermano in questo momento, ciò non determina la disintegrazione del contratto nazionale, ma al contrario il suo rafforzamento.

Se non dovessimo immaginare soluzioni innovative, allora sì, avremmo segnato la fine dei contratti nazionali, perché le imprese potrebbero trovare nella contrattazione aziendale o territoriale l'unica risposta concreta alle proprie esigenze. Occorre allora prestare attenzione a che l'ansia di non innovare diventi poi la causa prima di una vera destrutturazione di un modello di assetti contrattuali che, se non si adegua, non è comunque in grado di perpetuare, come alcuni vorrebbero, soluzioni risalenti a quando la nostra economia, specie manifatturiera, non era esposta alla competizione globale.

Ben vengano quindi contratti nazionali specifici per singoli comparti se e quando se ne dovesse manifestare la necessità.

In particolare oggi è sotto i riflettori il tema dei produttori di autovetture. Federmeccanica da settembre ha già deliberato l'avvio dei lavori di una 'commissione auto'

incaricata di definire discipline contrattuali di livello nazionale per il comparto. Finora i sindacati hanno avuto qualche incertezza. È il momento, tuttavia, che si assumano la responsabilità di discutere nel merito.

L'accordo separato è stato l'unico esito possibile delle trattative.

Al tavolo sindacale, che resta un tavolo di negoziazione tra parti con interessi contrapposti, non dobbiamo, né possiamo, dimenticare che gli obiettivi ideali o pratici possono anche essere comuni (tutti dichiarano di volere il bene dell'impresa che dovrebbe riflettersi sui beni di chi ci lavora).

Ciò che diverge è il mandato che le c.d. parti sociali ricevono. Noi e il sindacato 'rappresentiamo' la volontà dei nostri soci e ne siamo inevitabilmente condizionati; dobbiamo fare 'sintesi' e normalmente l'intesa che esce dal tavolo (quando si realizza) è l'unica possibile in quel momento. Certamente non è l'unica possibile nel mondo delle idee e neppure in quello delle analisi.

Confindustria si augura che da questa fase possa prendere il via un nuovo corso di relazioni sindacali moderno e responsabile, non come atto di ottimismo di maniera ma nell'interesse dei lavoratori e delle imprese.

Siamo in presenza di soluzioni che tengono conto dei grandi mutamenti che stanno investendo l'economia a livello globale, ma tuttavia rientrano nelle regole proprie del sistema di relazioni industriali: adesione a Confindustria; applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro; applicazione di un contratto aziendale di secondo livello, con pieno rispetto di tutti i diritti dei lavoratori, delle prerogative sindacali, e delle ordinarie regole della contrattazione collettiva.

Mi rendo conto della difficoltà di abbandonare pregiudiziali ideologiche, ma Confindustria intende fare affidamento sulla maturità di un grande sindacato come la Cgil anche se le prime dichiarazioni della Fiom non lasciano ben sperare e le successive a *referendum* avvenuti neppure.

L'alternativa è avere una fase di conflittualità aziendale di cui certo né i lavoratori né il Paese hanno bisogno. Ruolo e utilità dei soggetti delle relazioni industriali si misurano proprio in occasioni come queste.

Vedremo se, a fronte di una firma separata, si aprirà il contenzioso individuale. Non credo, comunque, che il timore di una delocalizzazione dello stabilimento frenerà il sindacato. In realtà, Fiat è già delocalizzata. Per anni si è parlato di essa come l'unica multinazionale italiana; ed è vero. Quasi 200.000 addetti di cui 180.000 in Europa, 70.000 in Italia e gli altri sparsi in tutti i continenti (Africa ed Australia comprese).

Cosa ci lasciano gli accordi di Pomigliano e Mirafiori

Roberto Benaglia

Segretario regionale CISL Lombardia

Al di là della specificità aziendale e della rilevanza politica, vi sono alcuni tratti circa la rappresentanza e la contrattazione che la vicenda di Mirafiori mi pare mettere in rilievo, dicendoci di cambiamenti difficilmente reversibili.

Credo che si debba riflettere attorno ai segni che questa vicenda particolare lascia nel campo delle relazioni industriali e del diritto del lavoro.

Si tratta infatti di un accordo sindacale importante, non solo perché riguarda la più grande impresa industriale italiana e per la conseguente (anche eccessiva) ribalta mediatica, ma soprattutto perché segna una discontinuità con le modalità concertative e negoziali degli ultimi decenni.

Non è la prima volta che in Fiat o tra i metalmeccanici siano stipulati accordi separati. Ma è la prima volta che le regole della negoziazione e della rappresentanza sono così profondamente messe in discussione, anche in modo provocatorio, ma, io dico, finalmente con l'obiettivo di fare chiarezza sul ruolo futuro, centrale, della contrattazione aziendale, della sua gestione in caso di dissenso tra organizzazioni e del suo rapporto con la difesa del lavoro.

Vi sono a mio avviso alcune cose simboliche, forse destinate a far sì che questa discontinuità diventi un nuovo modello di relazioni industriali, che possono segnare l'avvio di una nuova stagione.

1. Velocità delle trattative

La breve gestione temporale dei negoziati di Pomigliano e Mirafiori (poche settimane) fa definitivamente giustizia degli estenuanti tempi di gestione delle normali trattative sindacali, tipici del nostro paese (mesi e mesi), ormai inefficienti e perfino dannosi. I tempi di decisione delle imprese sono sempre più veloci e meno tolleranti dei riti (sempre più bizantini) dei contrattualisti italiani. Gli accordi non solo devono essere convenienti, ma devono arrivare in tempo. Dare velocità alla democrazia sindacale e alla creazione di consenso è una sfida a cui rispondere. Anche perché in Europa le relazioni sindacali funzionano già così.

2. Asta tra siti sulla attrattività degli investimenti

Non è una novità assoluta, ma ora è più evidente. Soprattutto con l'uscita dalla crisi i siti produttivi saranno (e verranno) messi in concorrenza in più occasioni per aggiudi-

carsi investimenti secondo ‘aste’ vere e proprie sulla base di convenienze evidenti. Per non lasciare solo sulle spalle del fattore lavoro la creazione di vantaggi a scapito delle condizioni contrattuali, è il tempo di resuscitare e rilanciare la ‘politica industriale’. Ma non vi è dubbio che la globalizzazione non è più un orizzonte, ora si è davvero compiuta. E che attrarre sempre più investimenti costituisce la principale medicina per guarire dalla crisi, dal basso tasso di occupazione e dalla scarsa crescita.

3. Esigibilità certa delle condizioni negoziate

In tema di orari, flessibilità, utilizzo impianti, turnistica, spesso (soprattutto tra i meccanici) il sindacato ha negoziato condizioni universali ma incerte, regole nazionali generali ma con la possibilità di essere confermate, reinterpretate o rinegoziate azienda per azienda. La rincorsa delle aziende alla ricerca di volta in volta del consenso delle r.s.u. sulle esigenze produttive è stata spesso estenuante e ha creato incertezza. Ciò non sarà più tollerato. Negoziare senza rinvii o incertezze, ma dando certa esigibilità all’impresa delle condizioni definite è una realtà, dettata non da protervia ma dalla definitiva e crescente incertezza dei mercati.

4. L’organizzazione del lavoro torna al centro dei negoziati

Dopo anni di concertazione (e inevitabile centralizzazione) e di modellistica contrattuale, al centro della contrattazione tornano le condizioni del lavoro e la sua organizzazione. Finalmente una buona notizia, finalmente il sindacato torna al suo migliore mestiere. Dalla cornice si torna al contenuto, dalla forma si passa alla sostanza. Ma serve una nuova elaborazione e proposta sindacale in materia, per non subire solo le ultime novità dell’ingegneria gestionale (WCM in Fiat in testa). Determinare le condizioni del lavoro (coniugando competitività a dignità) sta ridiventando più importante della modellistica contrattuale.

5. Semplificazione dei livelli contrattuali

Il «contratto collettivo di primo livello» definito in Fiat sembra voler fare giustizia di 20 anni di convegni e di riforme sui 2 livelli contrattuali (anomalia mondiale) cari alla Cisl e ancora forti in questo paese. Al di là della temporanea (?) uscita di Mirafiori dal sistema confindustriale, mentre alternative compatibili al modello contrattuale erano disponibili, da anni tutti i capi del personale delle multinazionali ci spiegano che a New York o a Francoforte non si riesce a far capire perché ci devono essere 2 livelli (e nemmeno la c.i.g. alternativa ai licenziamenti). Abbiamo sempre fatto finta di non capire. Ma che una grande azienda cerchi di semplificare i livelli e i momenti della contrattazione è del tutto naturale. Il preannunciato ‘tagliando’ al sistema contrattuale ridefinito nel 2009 ne potrà tener conto?

6. Adozione di sistemi collettivi solo se funzionali alle esigenze individuali

Non di meno l'uscita temporanea (?) dal modello di relazioni sindacali vigente svela una nuova strisciante verità. Aziende (e lavoratori) tenderanno (ma già ci provavano) sempre più esplicitamente ad adottare liberamente soluzioni della contrattazione collettiva solo se funzionali alle proprie esigenze individuali. Si rischia di passare dal contratto collettivo vincolante per tutti a una contrattazione valida solo se interessante per gli attori singoli e i diretti interessati. Uscire dal contratto (non solo con deroghe) da pensiero proibito è diventato possibilità. E diciamolo a chiare lettere: quello che è stato fatto passare per decine di telegiornali come un caso nuovo, in realtà è ampiamente già praticato, e spesso unitariamente e senza divisioni sindacali, in centinaia di aziende di tutte le dimensioni dove il sindacato ha negoziato modifiche degli orari e della organizzazione ben al di là di quanto previsto dai contratti nazionali.

7. Manca una modalità per far decidere RSU e sindacati su posizioni divergenti

La forzatura contenuta nell'intesa in tema di rappresentanza (escludendo chi non firma dalle agibilità sindacali conquistate storicamente dalla contrattazione) non è altro che una salutare discontinuità rispetto all'ormai cronico sistema generato dagli accordi separati. Da 10 anni la Fiom non firma i contratti, i propri associati ne intascano i benefici, essa può organizzare ogni azione avversa alle intese, nessuno paga una conseguenza e la governabilità delle relazioni viene messa a rischio. Mirafiori obbliga tutti i sindacati a cercare ora nuove regole sulla rappresentanza, nelle quali si individui una modalità per dare a ogni RSU o sindacalista di periferia una regola universale per decidere di fronte a posizioni divergenti. Per questo non basta riaffermare la proposta unitaria del 2008 (ancora ambigua su questi passaggi), per questo la Cisl deve rielaborare una nuova proposta, riconfermando le RSU elettive e la rappresentatività misurata nel mix voti-iscritti. Non abbiamo molto tempo. Il sistema di relazioni industriali ha bisogno di governo. Se le parti sociali non saranno in grado di proporre soluzioni convincenti, il rischio è che riprenda piede l'ipotesi di un intervento diretto del legislatore in tema di rappresentanza, ipotesi che ritengo pericolosa poiché la contesa politica del nostro paese avviene sempre più in uno scontro tra contrapposizioni e modelli piuttosto che nella ricerca di soluzioni.

8. Rappresentanza sindacale praticabile solo se esercita responsabilità

La seconda conseguenza in tema di rappresentanza sindacale è che la libertà sindacale non può né deve essere dissociata da un minimo di responsabilità. Il pluralismo sindacale italiano, a cui teniamo, va incentivato e fatto crescere attraverso forti regole di libertà associativa. Ma la rappresentanza sindacale non può mai essere fine a se stessa o indipendente dall'azione contrattuale. Solo accettando regole contrattuali, e quindi fir-

mando accordi, è giusto e possibile rafforzare la libertà sindacale. Quello che si pensava scontato è stato da qualcuno distorto e ora va ribadito dentro nuove regole.

È per questo che ritengo che gli accordi di Mirafiori e di Pomigliano non sono lesivi del diritto di sciopero individuale dei lavoratori, costituzionalmente definito. Essi si preoccupano piuttosto di come il diritto di dichiarare uno sciopero, che va gestito dalle organizzazioni sindacali, sia coerente o palesemente contraddittorio con le regole del lavoro definite. Concordare straordinari e poi subito dichiarare sciopero degli stessi o dichiarare scioperi a prescindere è una contraddizione a volte palesatasi, soprattutto dalle parti di Fiat, e che andava risolta.

9. Newco più forte del 2112

Fino ad oggi l'art. 2112 del codice civile ha governato il trasferimento dei lavoratori (singolarmente o collettivamente presi) da una società ad un'altra (cessione di rami d'azienda), salvaguardando nei fatti e nelle forme i diritti e le normative maturate dagli stessi. La *newco*, con cui Marchionne si propone di trasferire i soli lavoratori aderenti alle nuove condizioni contrattuali nella nuova Mirafiori, intende aggredire e superare (tribunali permettendo) questa storica norma. Chi la spunterà (sapendo che con tale scelta si va ad affidare alla magistratura torinese la sostanza di miliardi di investimenti)? Credo che questa sia una delle questioni più delicate dal punto di vista del diritto del lavoro e delle sue conseguenze.

10. Azienda chiede consenso diretto ai lavoratori sulle scelte

Il referendum tenuto a Mirafiori, ingigantito ormai da un'enfasi mediatica pari a quella che si registra solo per le elezioni politiche di questo Paese, non è più solo una delle possibili scelte di validazione democratica che i sindacati scelgono di adottare. Per la prima volta è una condizione richiesta e dettata dall'impresa, che tende visibilmente, anche di fronte ad un accordo sindacale che garantisce alla stessa tutte le certezze, a non ritenere esaustiva la rappresentanza sindacale e a ritenere importante e di valore il consenso diretto dei lavoratori alle proprie scelte tramite plebiscito. L'idea di battere la Fiom sul suo stesso terreno è solo una parziale giustificazione politica. Le aziende tendono sempre più a proporre patti direttamente ai propri dipendenti. Per la Cisl, giustamente allergica a plebisciti in cui (come a Mirafiori) o non esistono o non piacciono le alternative disponibili, questo è un problema in più da affrontare e a cui rispondere con soluzioni diverse.

Con gli accordi di Mirafiori e Pomigliano la Cisl ha cercato di dare una risposta ad uno dei problemi più importanti della attuale fase economica e industriale del paese. Come si possono creare occasioni per attrarre investimenti e far ripartire un ciclo positivo? Come creare occupazione e a quali condizioni?

La Cisl è convinta che il tema della competitività delle nostre imprese non vada solo addossato alle questioni generali (carenza di infrastrutture, credito non favorevole, etc.) ma riguardi anche una efficacia e capacità di competitività del fattore lavoro, che altri Paesi europei hanno già affrontato in modo più completo.

La via della contrattazione aziendale e articolata potrà essere feconda se darà risposte a questa sfida, senza forzature unilaterali.

Per questo la Cisl giudica positivi quegli accordi, poiché al di là delle strumentalizzazioni hanno dato risposte che non cedono sul piano dei diritti e negoziano soluzioni particolari ma utili.

Restano importanti questioni aperte in tema di rappresentanza e di relazioni industriali. Ma se ci siamo detti più volte che dopo questa crisi nulla sarebbe stato come prima, questo non deve spaventare, deve essere un terreno per la ricerca di nuove soluzioni.

Il caso Fiat: una prospettiva pastorale

Don Walter Magnoni

Delegato per la pastorale sociale e del lavoro della Diocesi di Milano

Il mio tipo d'intervento vuole essere di taglio pastorale e cerca di guardare ai fatti facendoli interagire sia con quanto vediamo che sta accadendo, a livello lavorativo, nei nostri territori, sia con quanto ci suggerisce il Magistero sociale della Chiesa che già dalla fine dell'Ottocento si è reso attento ai temi del lavoro, tant'è che la famosa enciclica di Leone XIII, la *Rerum novarum*, è stata scritta a fronte di una situazione problematica dei lavoratori. Questi ultimi sperimentavano eccessivi carichi di lavoro: si arrivava anche a quattordici-sedici ore di lavoro al giorno e l'età media degli uomini era in Italia di trentasette anni.

La vicenda Fiat si colloca in un tempo dove come pastorale del lavoro assistiamo a una serie di aziende che chiudono i battenti per trasferirsi in mercati economicamente più appetibili, dove, ci dicono, il costo del lavoro è più basso. A questo proposito, meritano una attenta analisi le preoccupazioni, sollevate da molti attori sociali, sulla possibile equiparazione, spesso compiuta di fatto, a volte anche in termini di norme, tra minore costo del lavoro e minori diritti e tutela della persona che lavora. Sperimentiamo un profondo senso d'impotenza di fronte a queste situazioni che si susseguono. A quanto detto si aggiungano quelle ditte dove il problema non è la delocalizzazione, ma più drasticamente non ci sono più le risorse per continuare e si deve cessare l'attività produttiva. Tutto questo genera disoccupazione. Come Diocesi di Milano è stato istituito il Fondo Famiglia Lavoro (FFL) e in poco più di due anni sono stati distribuiti oltre dieci milioni di euro raccolti sia da privati che da enti e associazioni. Possono sembrare molti soldi ma le richieste sono state così tante che si è potuto dare qualcosa a tanti, tamponando semplicemente molteplici casi di vera povertà.

D'altro canto in Italia il tasso di disoccupazione è passato dal 6,2% del 2007 all'8,3% del 2010. Nell'area euro, nello stesso periodo la disoccupazione è passata dal 7,5% al 10%. Nel leggere i dati colpisce vedere come nel nostro Paese sia soprattutto il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) a preoccupare: nel terzo trimestre 2010 ha raggiunto il 24,7%.

Le persone che si rivolgono al FFL sono di tutte le categorie: dall'operaio generico al dirigente. Abbiamo seguito le vicende di grandi aziende come l'Italtel o l'Agile (ex Eutelia) dove a rimanere senza lavoro sono stati tecnici altamente specializzati in campi dove vi è una grande innovazione come le telecomunicazioni.

L'ultima enciclica di Benedetto XVI, *Caritas in veritate* (2009), pone in rilievo il fenomeno della *globalizzazione* e s'interroga su molte questioni, compresa quella lavorativa, nel nuovo contesto di un mondo dove l'interdipendenza è sempre più diffusa. Scrive il Papa: «il mercato diventato globale ha stimolato anzitutto, da parte dei paesi ricchi, la ricerca di aree dove delocalizzare le produzioni di basso costo al fine di ridur-

re i prezzi di molti beni, accrescere il potere di acquisto e accelerare pertanto il tasso di sviluppo centrato su maggiori consumi per il proprio mercato interno» (Benedetto XVI 2009, n. 25).

La vicenda Fiat nasce certamente da questo nuovo contesto e dal fatto che Marchionne ha visto altrove mercati più fruttuosi e dove tra l'altro ha potuto avvalersi anche dell'appoggio economico dei governi. Nel 2010 la Fiat ha investito in Messico, Russia, Brasile, USA, Serbia, Argentina e Canada. Questo basta a vedere come la globalizzazione sia un dato ineludibile dentro cui si è giunti alla richiesta di una revisione dell'accordo sindacale al fine di non perdere la competitività in Italia.

La modalità utilizzata da Marchionne è apparsa ai più una sorta di *aut-aut*, quasi un ricatto. Questo ha infastidito molti. Forse però serviva una 'scossa', un atteggiamento deciso, per cercare una soluzione alternativa alla possibile delocalizzazione anche degli impianti Fiat.

Da un punto di vista pastorale e della Dottrina Sociale della Chiesa la domanda verte sulla centralità della persona, da sempre il vero caposaldo dell'insegnamento sociale dei Pontefici. *Quello che Marchionne ha chiesto viola il principio del rispetto della dignità della persona e del lavoro decente?* Questo è l'interrogativo, ineludibile, al quale persone competenti sono chiamate a rispondere.

Leggendo l'accordo (in particolare mi sono soffermato su quello di Mirafiori) si nota una leggera diminuzione del tempo della pausa: restano sempre tre pause ma anziché poter usufruire di quindici minuti per due pause e dieci per la terza, si passa a dieci minuti per ogni pausa. In pratica su sette ore e mezza di lavoro più la mezz'ora per il pasto, si passa da un totale di quaranta minuti divisi in tre pause a trenta minuti sempre in tre pause. La differenza dei dieci minuti in meno viene monetizzata. Non sono in grado di affermare quanto tale riduzione sia disumanizzante e quanto sia sostenibile senza grossi aggravii. In concreto questo nuovo regime è identico a quello applicato dalla Volkswagen in Germania. Sarà la prassi a vedere se queste pause sono sufficienti per la buona salute dei lavoratori. Di fatto nel testo dell'accordo si afferma che il sistema organizzativo *Ergo Uas* fornisce una serie di elementi propri della postazione lavorativa (postura, forze, movimentazione carichi e frequenza arti superiori) e può sempre intervenire laddove nella prassi ci si accorgesse che tali pause non sono sufficienti. Certamente questo è un punto da vedere nel concreto, dall'esterno non appare eccessivamente gravoso, però non mi sento di emettere sentenze essendo ambito che fuoriesce dalle mie competenze. Più problematica appare la turnazione che chiede ai lavoratori di fare turni di dieci ore. La somma delle ore resta immutata, perché diminuiscono i turni, forse però per il tipo di lavoro richiesto dieci ore sono considerevoli non solo per le possibili ricadute in termini personali, ma anche sul contesto della vita familiare e sociale. Anche su questo punto però saranno le persone competenti in materia a potersi esprimere con cognizione di causa.

Invece circa il tema delle assenze dal lavoro mi pare corretto il tentativo di combattere l'assenteismo, fenomeno assai diffuso in particolare nello stabilimento di Pomiigliano. A chi fosse colpito da lunghe malattie il trattamento è migliore di quello del contratto nazionale; invece si cerca d'intervenire con deterrenti contro i 'furbi' che in modo strategico fanno uso della malattia pur essendo sani. La commissione paritetica,

elemento importante contenuto nell'accordo per evitare scelte e posizioni unilaterali e autoritarie, dovrà fare un grosso lavoro di discernimento per distinguere chi realmente non sta bene, e ha quindi tutto il diritto di stare a casa, da chi invece cerca di approfittarsene ingiustamente.

In generale mi pare che l'accordo non vada a danneggiare la dignità della persona e rientri nelle condizioni di un lavoro decente. Sarà importante la verifica pratica sopra richiamata: nella storia della Fiat e dell'industria italiana, come è richiamato in un libro intervista a Vito Milano (Colombo – Sartini 2007), morto ancora giovane nel 2006, operaio della Fiat e poi sindacalista Cisl. Nell'intervista c'è un passaggio dove si mette in luce che è prevalsa a volte la tentazione di monetizzare i rischi lavorativi e di sicurezza. La scelta, importante e decisiva, e soprattutto sempre più condivisa tra azienda, organizzazioni sindacali e lavoratori, di mettere al centro del processo lavorativo la persona, senza piegarla alle esigenze delle produzioni e dell'economia, è oggi da riconfermare.

D'altro canto è necessario anche chiedersi che cosa avrebbe significato una delocalizzazione della Fiat: a Pomigliano sono assunte 4600 persone e 5500 a Mirafiori. A loro volta questi due stabilimenti danno lavoro a 50 mila persone. Non sono numeri piccoli.

Qualcuno ha sostenuto che la Fiat non doveva andarsene anche per i tanti contributi che ha ricevuto dallo Stato italiano lungo gli anni. Di fatto la Fiat nasce in Italia e sul territorio nazionale ha creato significative filiali anche in aree poco industrializzate del Paese. Si pensi a cosa significa Torino per la Fiat e viceversa la Fiat per Torino. Se la rete autostradale è così sviluppata in Italia è pacifico che questo dato non è del tutto indipendente dalla presenza della Fiat. I legami tra la Fiat e la politica sono sempre stati presenti nel tempo. Per tali ragioni Benedetto XVI invita i manager a tenere presenti i «profondi legami che la loro impresa ha con il territorio, o con i territori, in cui opera» (Benedetto XVI 2009, n. 40). Il principio a cui fa riferimento il Papa è quello della responsabilità sociale dell'impresa. Dice giustamente il Pontefice, sempre al numero 40 dell'enciclica:

la gestione dell'impresa non può tenere conto degli interessi dei soli proprietari della stessa, ma deve anche farsi carico di tutte le altre categorie di soggetti che contribuiscono alla vita dell'impresa: i lavoratori, i clienti, i fornitori dei vari fattori di produzione, la comunità di riferimento. (Benedetto XVI 2009, n. 40)

Qui appare chiaro anche che parlare della comunità di riferimento significa, come era stato detto sempre nello stesso numero, tenere conto anche dello sfruttamento dell'ambiente che una ditta genera. Avere un impianto in un determinato luogo comporta certamente il fattore positivo del portare posti di lavoro, ma al contempo quel territorio subirà anche dei danni ambientali legati all'inquinamento. Per questo appare importante la riconoscenza verso il territorio entro cui ci si sviluppa. Se la Fiat se ne fosse andata dall'Italia queste osservazioni della *Caritas in Veritate* sarebbero diventate non indifferenti.

Vorrei concludere con uno sguardo al sindacato. Certamente i due attori che i *mass-media* hanno messo più in luce in questa vicenda sono stati da una parte Marchionne e la Fiat e dall'altra i sindacati. Il sindacato non è riuscito a trovare unità in questa trattativa e senza ripetere fatti già noti, vorrei sottolineare come negli incontri che frequentemente faccio sui temi sociali coi giovani constato una disaffezione crescente verso il sindacato. Per chi non ha vissuto le lotte che hanno portato allo statuto dei lavoratori, non è sempre facile cogliere sino in fondo il ruolo fondamentale delle organizzazioni sindacali. Segnalo un dato già noto e che la vicenda Fiat ha evidenziato: il sindacato ha bisogno di un ripensamento per recuperare credibilità soprattutto tra le nuove generazioni. Il fatto che siano i pensionati i più affezionati al sindacato è un dato da non sottovalutare. È un ripensamento che coinvolge anche la Chiesa e in particolare la pastorale giovanile, non tanto per svolgere un'opera impropria di sostegno o critica al sindacato o all'impresa, ma al fine di aiutare a riscoprire il vero senso del lavoro e la necessità e capacità di rappresentarlo.

Resta importante un rilancio del sindacato, anzitutto attraverso la ricerca di un'unità tra le sigle, dove al di là delle differenze si converga nella ricerca di accordi che partano dalla centralità della persona e tengano conto delle condizioni storiche dentro cui si vive. Così come quando due persone si sposano è necessario che il «sì» pronunciato il giorno del matrimonio sia rafforzato dalle scelte che si compiono nel quotidiano, attraverso il vivere comune e tenendo conto delle prove della vita; allo stesso modo è giusto che i sindacati non svolgano un ruolo meramente rivendicativo, dove l'azienda è vista sempre come la controparte di un rapporto dialettico o conflittuale a priori. Al contrario, pur nella vigilanza che i diritti dei lavoratori siano fatti salvi, permane la necessità di leggere il tempo che si sta vivendo cogliendone le risorse e i limiti. Questo atteggiamento di responsabilità è il solo che può portare alla vera ricerca del bene comune.

Il discorso vale anche per le aziende: non è corretto ragionare nella logica del massimo profitto dimenticando il debito verso il territorio dentro cui si è collocati e il rispetto dei diritti dei lavoratori. Anche ai proprietari è chiesto un atteggiamento di responsabilità che in primis significa riconoscere il valore dell'etica e che un'economia senz'etica è disumanizzante e può facilmente produrre i risultati che la crisi pone sotto gli occhi di tutti.

A complicare le cose, rispetto al caso Fiat, ci hanno pensato anche i *mass media* con servizi televisivi, dibattiti e articoli non sempre attenti a fornire una corretta informazione. Tante persone leggendo i giornali si sono trovate 'spiazzate' e anziché essere aiutate a comprendere i termini oggettivi della questione sono state messe di fronte a prese di posizione tendenziose che non hanno facilitato la comprensione. Il Cardinale Tettamanzi incontrando i giornalisti sabato scorso ha affermato: «Il modo prevalente di fare comunicazione – cioè la rappresentazione isterica del reale – falsa la percezione della realtà e causa disagio concreto. E si realizza così un tragico paradosso: la comunicazione, quella facoltà che consente all'uomo di diventare e di essere ciò che veramente è, si sta invece volgendo contro di lui degradandone la caratteristica fondamentale: la sua umanità» (Tettamanzi 2011).

Se, come ha detto di recente il Presidente della Repubblica, «il giornalismo è antenna sensibile e fattore che influenza nel bene e nel male» (Napolitano 2011), sarà importante chiedere a giornali e televisione di aiutare le persone a comprendere i fatti evitando, come per la vicenda Fiat, di accentuare i conflitti.

Fatte queste considerazioni di carattere più generale su sindacato e azienda, torno sulle vicende Fiat riprendendo le dichiarazioni dell'arcivescovo di Torino, monsignor Cesare Nosiglia, che ha affermato: «*da questa vicenda nessuno ne esce vincitore o vinto* e credo che tutti sentano l'esigenza di un momento di sosta rasserenante. I lavoratori hanno espresso con responsabilità, equilibrio e saggezza alcune indicazioni che vanno accolte e perseguite: la garanzia del lavoro quale diritto primario che mai deve venire meno, anche con il sacrificio di tutti, l'impegno che chi lavora sia tutelato nelle proprie necessità personali di giustizia e in quelle familiari e sociali di solidarietà».

Mi sembrano parole condivisibili. Nessuno ha vinto e resta l'invito, anche come Chiesa, a cogliere che il tema del lavoro è centrale per il vivere sociale. L'esperienza del FFL ci dice che al di là degli aiuti le persone hanno bisogno di un posto di lavoro, unica condizione per una vita dignitosa. Nell'ultima settimana sociale abbiamo sentito quanto il tema dell'intraprendere sia decisivo per la ripresa dell'Italia. La Fiat è rimasta in Italia ma tante altre aziende chiudono e se ne vanno altrove. Riuscire a trovare nuove vie capaci di ridare respiro all'economia italiana è compito non solo della politica ma anche di tutti gli uomini e le donne di buona volontà.

Serve la fantasia di tutti e insieme il creare una *nuova cultura* meno individualista ma più solidale; meno consumistica ma più sobria, capace di sprecare meno e condividere di più.

Bibliografia

- Benedetto XVI (2009), *Lettera enciclica Caritas in Veritate*, Libreria Editrice Vaticana, Città del Vaticano.
- Colombo, F. – Sartini, G. (a cura di) (2007), *Vito Milano. La Cisl come passione*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Napolitano, G. (2011), *Intervento presso la sede dell'Eco di Bergamo*, 2 febbraio 2011.
Video dell'intervento [online], URL: <<http://www.ecodibergamo.it/videos/Video/7961/>>.
- Tettamanzi, D. (2011), *Incontro con i giornalisti per la festa del patrono*, Istituto dei Ciechi, Milano, 29 gennaio 2011.

Le vicende di Pomigliano e Mirafiori: spunti di Dottrina sociale della Chiesa

Don Giovanni Lodigiani

Docente di Teologia morale, Istituto Superiore di Scienze Religiose di Pavia e Vigevano

Nel *Compendio della Dottrina Sociale della Chiesa*, Parte II, troviamo un capitolo, il sesto, dedicato al lavoro umano. Nello sviluppo del tema il ruolo dei sindacati viene proposto come espressione di solidarietà tra i lavoratori affermando, tra l'altro, che:

Le organizzazioni sindacali, perseguendo il loro fine specifico al servizio del bene comune, sono un fattore costruttivo di ordine sociale e di solidarietà e quindi un *elemento indispensabile della vita sociale*. Il riconoscimento dei diritti del lavoro costituisce da sempre un problema di difficile soluzione, perché si attua all'interno di processi storici e istituzionali complessi, e ancora oggi si può dire incompiuto. Ciò rende più che mai attuale e necessario l'esercizio di un'autentica solidarietà tra i lavoratori.

Inoltre si afferma che:

Il sindacato, essendo anzitutto strumento di solidarietà e di giustizia, non può abusare degli strumenti di lotta; in ragione della sua vocazione, deve vincere le tentazioni del corporativismo, sapersi autoregolamentare e valutare le conseguenze delle proprie scelte rispetto all'orizzonte del bene comune. [...] Il sindacato e le altre forme di associazionismo dei lavoratori devono assumersi una funzione di collaborazione con gli altri soggetti sociali e interessarsi alla gestione della cosa pubblica. [...] non hanno il carattere di "partiti politici" che lottano per il potere, e non devono neppure essere sottoposti alle decisioni dei partiti politici o avere con essi dei legami troppo stretti: "in una tale situazione essi perdono facilmente il contatto con ciò che è il loro compito specifico, che è quello di assicurare i giusti diritti degli uomini del lavoro nel quadro del bene comune dell'intera società, e diventano, invece, *uno strumento per altri scopi*".

Interessante notare, sempre nel *Compendio*, la trasformazione che il sindacato è invitato ad assumere, come nuova forma di solidarietà:

Il contesto socio-economico odierno, caratterizzato da processi di globalizzazione economico-finanziaria sempre più rapidi, spinge i sindacati a rinnovarsi. Oggi i sindacati sono chiamati ad agire in forme nuove, ampliando il raggio della propria azione di solidarietà [...] Di fronte ai cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro, la solidarietà potrà essere recuperata e forse anche meglio fondata rispetto al passato se si opera per una riscoperta del valore soggettivo del lavoro: "bisogna continuare a interrogarsi circa il soggetto del lavoro e le condizioni in cui egli vive". [...] Perseguendo "nuove forme di solidarietà", le associazioni dei lavoratori devono orientarsi verso l'assunzione di maggiori responsabilità, non soltanto in relazione ai tradizio-

nali meccanismi della redistribuzione, ma anche nei confronti della produzione della ricchezza e della creazione di condizioni sociali, politiche e culturali che consentano a tutti coloro che possono e desiderano lavorare di esercitare il loro diritto al lavoro, nel pieno rispetto della loro dignità di lavoratori.

Il contesto italiano, così come proposto dal titolo dell'incontro «Da Pomigliano a Mirafiori: viaggio nell'attualità del diritto sindacale italiano», offre la possibilità, prendendo ispirazione dalla Dottrina sociale della Chiesa, in modo specifico prendendo spunto dai principi sopra esposti, di affrontare la problematica sotto un triplice ordine di considerazioni, di crescente importanza.

- a. Pur riconoscendo al settore metalmeccanico un'importanza storica primaria per lo sviluppo dell'economia nazionale, riteniamo sia giunta l'ora di demitizzarlo. È necessario uscire dalla dimensione epica delle relazioni sindacali 'con le tute blu in piazza'. Tale visione era legata indissolubilmente ad uno scenario economico che non esiste più e che rischia di mortificare ancor più le potenzialità di ripresa del nostro Paese. Occorre 'de-Fiattizzare' (passi il termine!) la questione sindacale. Il sindacato non ha bisogno di combattere il gigantesco e atavico nemico per esistere, ma necessita di competenza, prestigio e attendibilità per poter dialogare con gli interlocutori istituzionali e con gli stessi lavoratori.
- b. Occorre far tornare le questioni sindacali nell'ambito proprio dal quale derivano, ovverosia dai sistemi e dalle strategie aziendali, altrimenti, ogni vertenza sarà, almeno per l'Italia, l'aprirsi di un fronte di scontro politico. Occorre 'de-politicizzare' le relazioni sindacali italiane, permettendo agli interlocutori di confrontarsi sui temi contrattuali ed imprenditoriali.
- c. Lasciando il contingente e guardando, per quanto è possibile, in avanti verso il lungo periodo, appare necessario uno sforzo collettivo da parte di imprese, sindacato e istituzioni, in un'azione culturale sul tema del lavoro: temi come quelli della formazione professionale, dell'orientamento (allo studio e al lavoro), del collegamento tra scuola, università e imprese, del reclutamento del personale, sono centrali per fondare luoghi di lavoro e relazioni sindacali serene e feconde.

Avere lavoratori formati male, poco motivati e delusi e insoddisfatti non conviene a nessuno, perché deprimono la produttività dell'impresa e tendono ad aumentare la conflittualità sociale.

Tuttavia, ciò che penso si debba sottolineare con vigore, è come questo costituisca un danno antropologico terribile, su cui si gioca la cultura del lavoro: la dignità del lavoro fonda le proprie radici non nel suo contenuto oggettivo (cosa si fa), ma nella sua dimensione soggettiva (chi lo fa). Sulla questione antropologica non solo le istituzioni sono chiamate a essere più trasparenti, non solo le imprese sono chiamate a essere lungimiranti, ma soprattutto il sindacato si deve interrogare, domandandosi quale servizio ai lavoratori – di oggi e di domani – sta facendo e che futuro sta contribuendo a costruire.

Il punto di vista dell'Unione Cristiana Imprenditori e Dirigenti

Fausto Benzi

Segretario UCID di Busto Arsizio, Maestro del Lavoro

La mia presenza in questo convegno è finalizzata a portare il punto di vista dell'UCID, che attinge principalmente alla Dottrina sociale della Chiesa, su una tematica così attuale e importante anche per il futuro del nostro paese, come il recente accordo di Mirafiori, dove hanno prevalso il cambiamento, il buon senso, la ragionevolezza e la speranza.

Credo che serva a tutti i livelli una 'distribuzione' più capillare della virtù cristiana della prudenza. Mi sento vicino a coloro che con caparbietà hanno ricercato e ricercano la via del dialogo con l'Azienda Fiat. Un investimento da un miliardo di euro è un argomento troppo importante per rischiare di perdersi, in questo momento di oggettiva difficoltà economica.

Sono convinto, senza entrare nel merito tecnico, che la vittoria finale del fronte del no al recente *referendum* di stabilimento sarebbe stata un pessimo affare per l'economia italiana e per tutti i lavoratori, comprese le centomila unità dell'indotto.

La nostra associazione ha proposto undici regole per il bene comune, per una Economia con la E maiuscola, perché questa sappia realmente correre e perché questa economia sappia veramente trascinare nella sua corsa anche la solidarietà.

In un mondo caratterizzato dal 'tempo breve', dove le notizie appaiono e scompaiono dagli schermi dei nostri computer, mi permetto di sottolineare un punto nodale troppo spesso di fatto sottostimato anche da noi cristiani.

A volte accettiamo il principio che i testi del Papa facciano notizia solo il giorno in cui sono pubblicati. Questi testi di rado sono letti integralmente e quasi mai sono studiati. Come ricorda lo stesso Benedetto XVI nell'enciclica *Caritas in Veritate*, non è questo il modo di accostarsi al Magistero. Al contrario, ogni testo va letto alla luce degli interventi precedenti dello stesso e di altri Pontefici e diventa a sua volta criterio d'interpretazione per i testi successivi.

Le tematiche affrontate a tutto campo dal Pontefice in questa Enciclica sono davvero molte e risultano di straordinaria attualità anche per il tema del nostro convegno: mobilità e precariato, la crisi come opportunità, la responsabilità sociale dell'impresa, etc.

Diversi i riferimenti: vi sono citazioni del Padre della Chiesa Sant'Agostino, del predecessore Giovanni Paolo II ma anche significativi richiami alla *Populorum Progressio* di Papa Paolo VI, il cui messaggio: «la verità dello sviluppo consiste nella sua integralità: se non è di tutto l'uomo e di ogni uomo, lo sviluppo non è vero sviluppo», viene riaffermato con chiarezza da Benedetto XVI.

Le due parole chiave del testo, carità e verità, sono viste come fondamentali elementi di riscatto, a maggior ragione in un momento come questo:

L'amore nella verità – *caritas in veritate* – è una grande sfida per la Chiesa in un mondo in progressiva e pervasiva globalizzazione. Il rischio del nostro tempo è che all'interdipendenza di fatto tra gli uomini e i popoli non corrisponda l'interazione etica delle coscienze e delle intelligenze, dalla quale possa emergere come risultato uno sviluppo veramente umano. Solo con la carità, illuminata dalla luce della ragione e della fede, è possibile conseguire obiettivi di sviluppo dotati di una valenza più umana e umanizzante. (Benedetto XVI 2009, n. 9).

Questo è interpretare correttamente anche il cambiamento a cui sono tenute le nostre attuali relazioni sindacali. La crisi attuale, perno e protagonista di questa enciclica, è certo motivo di riflessione ma, secondo le parole del vescovo di Roma, può essere un'importante occasione di rilancio e ripresa:

La complessità e gravità dell'attuale situazione economica giustamente ci preoccupa, ma dobbiamo assumere con realismo, fiducia e speranza le nuove responsabilità a cui ci chiama lo scenario di un mondo che ha bisogno di un profondo rinnovamento culturale e della riscoperta di valori di fondo su cui costruire un futuro migliore. La crisi ci obbliga a riprogettare il nostro cammino, a darci nuove regole e a trovare nuove forme di impegno, a puntare sulle esperienze positive e a rigettare quelle negative. La crisi diventa così occasione di discernimento e di nuova progettualità. In questa chiave fiduciosa, piuttosto che rassegnata, conviene affrontare le difficoltà del momento presente. (Benedetto XVI 2009, n. 21).

C'è spazio ovviamente anche per le riflessioni sull'odierno mercato e la sua economia, evidentemente inariditi da ineludibili fattori di malfunzionamento:

Il mercato, se c'è fiducia reciproca e generalizzata, è l'istituzione economica che permette l'incontro tra le persone, in quanto operatori economici che utilizzano il contratto come regola dei loro rapporti e che scambiano beni e servizi tra loro fungibili, per soddisfare i loro bisogni e desideri. Il mercato è soggetto ai principi della cosiddetta giustizia commutativa, che regola appunto i rapporti del dare e del ricevere tra soggetti paritetici. Ma la dottrina sociale della Chiesa non ha mai smesso di porre in evidenza l'importanza della giustizia distributiva e della giustizia sociale per la stessa economia di mercato, non solo perché inserita nelle maglie di un contesto sociale e politico più vasto, ma anche per la trama delle relazioni in cui si realizza. Infatti il mercato, lasciato al solo principio dell'equivalenza di valore dei beni scambiati, non riesce a produrre quella coesione sociale di cui pure ha bisogno per ben funzionare. Senza forme interne di solidarietà e di fiducia reciproca, il mercato non può pienamente espletare la propria funzione economica. Ed oggi è questa fiducia che è venuta a mancare, e la perdita della fiducia è una perdita grave. (Benedetto XVI 2009, n. 35)

E ancora:

La dottrina sociale della Chiesa ritiene che possano essere vissuti rapporti autenticamente umani, di amicizia e di socialità, di solidarietà e di reciprocità, anche all'interno dell'attività economica e non soltanto fuori di essa o 'dopo' di essa. La sfera economica non è né eticamente neutrale, né di sua natura disumana e antisocia-

le. Essa appartiene all'attività dell'uomo e, proprio perché umana, deve essere strutturata e istituzionalizzata eticamente. (Benedetto XVI 2009, n. 36)

Il Papa si sofferma anche sulla condizione dei poveri che, secondo le parole del Pontefice,

non sono da considerarsi un fardello, bensì una risorsa anche dal punto di vista strettamente economico. È tuttavia da ritenersi errata la visione di quanti pensano che l'economia di mercato abbia strutturalmente bisogno di una quota di povertà e sottosviluppo per poter funzionare al meglio. È interesse del mercato promuovere emancipazione, ma per farlo veramente non può contare solo su se stesso, perché non è in grado di produrre da sé ciò che va oltre le sue possibilità. Esso deve attingere energie morali da altri soggetti, che sono capaci di generarle. (Benedetto XVI 2009, n. 35)

A proposito di globalizzazione, sono degne di nota le frasi in cui Benedetto XVI affronta questo tema ponendolo a raffronto con il principio di sussidiarietà.

La sussidiarietà – scrive il Pontefice – è prima di tutto un aiuto alla persona, attraverso l'autonomia dei corpi intermedi. Tale aiuto viene offerto quando la persona e i soggetti sociali non riescono a fare da sé e implica sempre finalità emancipatrici, perché favorisce la libertà e la partecipazione in quanto assunzione di responsabilità. La sussidiarietà rispetta la dignità della persona, nella quale vede un soggetto sempre capace di dare qualcosa agli altri. Riconoscendo nella reciprocità l'intima costituzione dell'essere umano, la sussidiarietà è l'antidoto più efficace contro ogni forma di assistenzialismo paternalista. Essa può dar conto sia della molteplice articolazione dei piani e quindi della pluralità dei soggetti, sia di un loro coordinamento. Si tratta quindi di un principio particolarmente adatto a governare la globalizzazione e a orientarla verso un vero sviluppo umano. (Benedetto XVI 2009, n. 57).

Per non dar vita a un pericoloso potere universale di tipo monocratico, il governo della globalizzazione, per UCID, deve essere di tipo sussidiario, articolato su più livelli e su piani diversi, che collaborino reciprocamente anche sul ruolo della finanza, dei sindacati, delle organizzazioni non governative e dell'Onu.

Avviandomi alla conclusione, voglio ricordare i punti 10 e 11 delle regole del bene comune richiamate da UCID (Nigra 2010): non basta esortare le imprese. Ciascuno migliori se stesso, nel proprio settore. La responsabilità è un fatto personale. E chi crede nel valore del bene, deve iniziare partendo da se stesso, prima di dire agli altri ciò che devono fare.

Io sono un dirigente industriale che si occupa anche di relazioni sindacali e provengo da una famiglia di contadini, che mi ha insegnato molto. A volte si litigava, si litigava anche animatamente, anche su come ripartire i secchi di latte, ma mai ci si dimenticava di dare l'erba alla mucca, come a volte si sta cercando di fare oggi. Il perché è chiaro a tutti: se la mucca muore il come ripartirsi i secchi di latte diventa veramente ininfluente.

UCID è convinta che la vera chiave della soluzione anche nelle relazioni sindacali parta dall'uomo, che deve ritornare a occuparsi dell'uomo. Gli altri non cambiano mai per piacere a noi. La vera domanda è sempre la stessa: cosa noi possiamo fare per gli

altri, per attivare il cambiamento che ci sta a cuore. Solo così possiamo scongiurare il dilagare della cultura degli alibi, chiudere definitivamente il registro delle spiegazioni inutili e puntare diritti al registro delle soluzioni, anche in ambito sindacale. Non abbiamo più tempo: non corriamo il rischio di essere travolti!

Bibliografia

- Benedetto XVI (2009), *Lettera enciclica Caritas in Veritate*, Libreria Editrice Vaticana, Citta del Vaticano.
- Nigra, A. (2010), *Le undici regole del bene comune. I principi proposti dall'UCID, Unione Cristiana Imprenditori e Dirigenti Lombardi per un'economia ideale, che sappia correre ma che, correndo, traini anche la solidarietà*, Marketing Sociale, Milano (No men no economy).

From Pomigliano to Mirafiori: A Journey in Contemporary Italian Labour Law
Proceedings of the Conference (University of Pavia, February 3, 2011)

Edited by Mariella Magnani – Marco Ferraresi

English Abstract

The volume is a collection of papers given at the Conference organized by the Union of Catholic Lawyers “Beato Contardo Ferrini”, Pavia and the Department of Legal Studies of the University of Pavia, held on February 3, 2011 at the University of Pavia on the subject: “From Pomigliano to Mirafiori: A Journey in Contemporary Italian Labour Law”.

The papers cover the changes in industrial relations at the Fiat’s plants in Pomigliano and Mirafiori. The papers analyze not only the changes at plant-level and in the metal sector, but also the wider changes of Italian collective labour law and industrial relations structure triggered by the challenges of globalization that demands increased flexibility in the individual employment relationship, more production efficiency and delocalization of corporations.

The authors of the papers are labour lawyers, employee and employer representatives as well as experts of moral philosophy and Catholic social doctrine.

The multidisciplinary approach encompassing legal, socio-economic and ethical issues answer the problems with a completeness that renders the volume unique.

Mariella Magnani is Professor of Employment and Labour Law at the University of Pavia. She authored numerous publications in the field of Employment and Labour Law.

Marco Ferraresi is postdoctoral researcher in Employment and Labour Law at the University of Pavia. He is President of the Union of Catholic Lawyers of Pavia “Beato Contardo Ferrini”.

Mariella Magnani è professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Pavia. Membro del consiglio direttivo dell'Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale, ha ricoperto l'incarico di componente della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Marco Ferraresi è ricercatore di Diritto del lavoro presso l'Università di Pavia, presidente dell'Unione Giuristi Cattolici di Pavia "Beato Contardo Ferrini" e presidente della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro del Dipartimento di Studi giuridici dell'Università di Pavia.

Il volume raccoglie gli atti del convegno organizzato dall'Unione Giuristi Cattolici di Pavia "Beato Contardo Ferrini" e dal Dipartimento di Studi Giuridici e tenutosi nell'Università di Pavia il 3 febbraio 2011, sul tema "Da Pomigliano a Mirafiori: viaggio nell'attualità del diritto sindacale italiano".

Le relazioni prendono le mosse dalle recenti vicende gius-sindacali e del rapporto di lavoro degli stabilimenti di Pomigliano e Mirafiori del gruppo Fiat.

Le scottanti questioni emerse a livello aziendale si intrecciano peraltro con quelle coeve riguardanti, non solo la categoria dei lavoratori e le imprese del settore metalmeccanico, ma più in generale i sommovimenti del diritto sindacale italiano dinanzi alle sfide poste dalla globalizzazione, in termini di esigenze di flessibilità della disciplina del rapporto di lavoro, di maggiore efficienza della produzione, di accresciute possibilità di delocalizzazione degli stabilimenti.

Il tema è affrontato da studiosi di diritto del lavoro, protagonisti delle relazioni industriali (rappresentanti sindacali di datori di lavoro e di lavoratori) ed esperti di filosofia morale e di dottrina sociale della Chiesa.

L'approccio interdisciplinare, inclusivo degli aspetti giuridici, socio-economici ed etici, segna l'originalità della riflessione offerta da questo libro.

Nella sezione "Editoria scientifica" Pavia University Press pubblica esclusivamente testi scientifici valutati e approvati dal Comitato scientifico-editoriale. www.paviauniversitypress.it/scientifica

€ 12,30


Pavia University Press

ISBN 978-88-96764-32-9

