

Revista de Estudios Económicos y Empresariales

Núm. 24, 2012, pp. 109-155 - ISSN: 0212-7237

LA RISTRUTTURAZIONE FIAT E LE RELAZIONI INDUSTRIALI IN ITALIA: TENDENZE E PROSPETTIVE

MAURIZIO BALLISTRERI

Professore aggregato diritto del lavoro

Università di Messina

**INDICE: RESUMEN/SUMMARY.- INTRODUZIONE.- 1. LE
CONSEGUENZE LEGALI E SINDACALI DEGLI ACCORDI ALLA
FIAT.- 2. ACCORDI FIAT E DIRITTO DI SCIOPERO. 2.1. Le clauso-
le di tregua.- 3. LA LETTURA GIURIDICA DEGLI ACCORDI FIAT.-
4. IL PROBLEMA DELL'EFFICACIA DEI CONTRATTI AZIENDALI.-
5. LA NEWCO DI MIRAFIORI SENZA RAPPRESENTANTI SINDACA-
LI ELETTI.- 6. L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 28 GIUGNO
2011.- 7. LA LEGGE SUI "CONTRATTI DI PROSSIMITÀ".- 8. DALLA
CONCERTAZIONE AL DIALOGO SOCIALE.- 9. LA "VERTENZA-
FIAT" E LE RELAZIONI INDUSTRIALI IN ITALIA TRA LEGGE E
CONTRATTO: IPOTESI CONCLUSIVA.- 10. BIBLIOGRAFIA.**

RESUMEN: La reestructuración de la Fiat Mirafiori de Pomigliano d'Arco y simbólicamente representa la fase actual de la reescritura de los derechos de los sindicatos y las del contexto de las tendencias, incluso transnacional, la "corporatización" de la regulación legal de las relaciones laborales y el contrato, tanto individual como colectiva, dando como resultado la afirmación de la economía mundial, que ha impugnado la tradicional "comunidad de referencia" de la legislación laboral: el sistema jurídico nacional y el sistema de negociación colectiva, con la crisis de función de ajuste uniforme de las relaciones mantenidas por el derecho laboral individual y colectiva. La lectura jurídica de estos acuerdos plantea la crisis del principio de la inevitabilidad de la categoría nacional de trabajo colectivo de la empresa y el derecho de huelga como constitucional. Los convenios colectivos con Fiat 2010/2011 puede atribuirse en el ámbito del derecho sindical teorías Derecho y Economía, así, sin embargo, para tratar de "poner en el contrato de trabajo del nuevo equilibrio de los intereses correspondientes, por un lado, los nuevos modelos flexibles que se inspira en la organización del trabajo y la compañía de producción en el mercado global y, en segundo lugar, la nueva naturaleza multifacética de trabajo en términos de contenido y las formas legales con las que se transmiten."

Palabras claves: Derecho del trabajo, relaciones laborales, huelga, negociación colectiva, los sindicatos.

Clasificación JEL: K31

SUMMARY: The restructuring of the Fiat Mirafiori of Pomigliano d'Arco and symbolically represents the current phase of rewriting the rights of labor unions and those in the context of trends, even transnational, the "corporatization" of the legal regulation of labor relations and contract, both individual and collective, resulting in the affirmation of the global economy, which has challenged the traditional "community of reference" of labor law: the national legal system and the system of collective bargaining, with the crisis of function uniform adjustment of the relations held by the individual and collective labor law. The legal reading of those agreements raises the crisis of the principle of inevitability of the national collective labor category by the company and the right to strike as constitutional. Collective agreements with Fiat 2010/2011 can be ascribed in the field of trade union law theories Law & Economics as well, however, to attempt to "bring in the employment contract the new balance of interests appropriate, on the one hand, new flexible models which is

inspired by the work organization and production company in the global market and, secondly, the new multi-faceted nature of work in terms of content and legal forms with which it is delivered."

Keywords: Law of labour; Industrial Relations; Strike; Collective Bargaining; Trade Unions.

JEL classification: K31

INTRODUZIONE

La recente sentenza del Tribunale del lavoro di Roma che ha accertato una discriminazione da parte della Fiat nei confronti della Fiom-Cgil, per le assunzioni nella nuova fabbrica automobilistica di pigliano, con la condanna dell'impresa "ad assumere il numero di iscritti alla Fiom necessario per eliminare la sproporzione rispetto agli altri sindacati"¹, costituisce solo l'ultimo atto di una delle vertenze sindacali più complesse del dopoguerra.

Appare del tutto evidente che la ristrutturazione degli stabilimenti Fiat di Pomigliano d'Arco e Mirafiori rappresenti emblematicamente l'attuale fase di riscrittura dei diritti del lavoro e di quelli sindacali.

Si è detto che la Fiat non aveva alternative rispetto al piano presentato ai sindacati, in primo luogo quello relativo a Pomigliano d'Arco, uno stabilimento nato nel 1972 con la produzione dell'Alfasud da parte dell'Alfa Romeo², allora di proprietà dell'Iri in Campania, nel quadro delle politiche pubbliche di promozione industriale nel Sud, che presentava seri problemi di produttività, connessi, storicamente, con il retaggio di un passato sindacale segnato da forte conflittualità³. Da parte della Casa automobilistica torinese viene posto in essere il tentativo di aumentare la competitività di una realtà manifatturiera di grandi dimensioni (caratterizzata storicamente da pessime pratiche di assenteismo di massa), nello scenario globale basato su produzioni standardizzate e delocalizzate, in cui l'industria dell'auto è segnata da una eccedenza di capacità produttiva, stimata intorno al 40%, che finisce per colpire gli anelli più deboli della catena: i fornitori (che ormai producono oltre due terzi del valore di un

¹ Ichino, P., *La sentenza del Tribunale di Roma sulle discriminazioni sindacali a Pomigliano*, in www.pietroichino.it, n. 26 del 25/06/2012.

² Castronovo, V., *Storia dell'Industria italiana*, Milano, Mondadori, 2003.

³ Un'analisi specifica in Salerni, D., *Sindacato e forza lavoro all'Alfa Sud. Un caso anomalo di conflittualità industriale*, Torino, Einaudi, 1980.

auto), le comunità locali che subiscono le riduzioni del personale e i lavoratori addetti all'assemblaggio, i cui diritti sociali vengono ridefiniti. Si è in presenza dei temi della produttività e della competitività, affrontati in connessione con quelli di relazioni industriali cooperative a livello di azienda e, quindi, non conflittuali. Le condizioni accettate dai sindacati (tranne la Cgil che non ha firmato gli accordi) per il rilancio degli stabilimenti italiani della Fiat, si è detto essere conseguenza delle esigenze di competitività dell'azienda su scala planetaria.

In questa prospettiva è necessario richiamare alcune delle più moderne, sul piano dottrinale, analisi sulle tendenze, anche transnazionali, sulla "aziendalizzazione" della disciplina legale e contrattuale dei rapporti di lavoro, sia quelli individuali che collettivi, conseguente all'affermazione dell'economia globale, che ha messo in crisi le tradizionali "comunità di riferimento"⁴ del diritto del lavoro: l'ordinamento giuridico nazionale e il sistema di contrattazione collettiva nazionale⁵, con la crisi della funzione di regolazione uniforme dei rapporti individuali e collettivi svolta dal diritto del lavoro⁶.

Si è conseguentemente parlato della tendenza delle imprese/gruppi multinazionali a trasformarsi in autonome "comunità di riferimento", soggetti produttori di norme per "sistemi di lavoro calibrati sulla singola realtà organizzativa", secondo il modello di *organization-based employment systems*⁷, nel quale è possibile inquadrare il "caso Fiat"⁸.

⁴ Una raffinata e preziosa analisi in De Luca Tamajo, R., *Riforme (im)possibili del diritto sindacale*, in "Diritti Lavori Mercati", n.1, 2011 e un contributo significativo all'enucleazione di quest'area di problemi in Perulli, A., *Delocalizzazione produttiva e relazioni industriali nella globalizzazione. Note a margine del caso FIAT*, in "Lavoro e Diritto", 343, 2011.

⁵ Ales, E., *Dal "caso FIAT" al "caso Italia"*. Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", IT – 134/2011.

⁶ L'illustrazione della fine dei caratteri di "universalità" del diritto del lavoro in Romagnoli, U., *Dalla cancellazione dell'art. 8 alla ricostruzione del diritto del lavoro*, in www.dirittisocialiecittadinanza.org, 2, 2011.

⁷ Su tale prospettiva per tutti si veda Marginson, P-Sisson, K., *Multinational Companies and the Future of Collective Bargaining. A Review of the Research Issues*, in "EJIR", 173, 1996

⁸ Sul "caso FIAT" esiste ormai un'ampia letteratura scientifica. Tra i molti contributi, si ricordano, nella prospettiva di ricostruzione di sistema, Lassandari, A., *La contrattazione collettiva: prove di de-costruzione di un sistema*, in "Lavoro e Diritto", 321, 2011; Carinci, F., *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 1080, 2011; De Luca Tamajo, R., *L'Accordo di Pomigliano: una storia italiana*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 9, 2011; Mariucci, L., *Back to the future: il caso FIAT tra anticipazione del futuro e ritorno al passato*, in "Lavoro e Diritto", 239, 2011; Sul caso le posizioni elaborate da Massimo Roccella sono

La ristrutturazione degli stabilimenti Fiat evidenzia la tendenza a ridiscu-tere i due pilastri del nostro sistema sindacale: l'inderogabilità del contratto collettivo nazionale di lavoro e lo sciopero come diritto individuale ad esercizio collettivo.

1. LE CONSEGUENZE LEGALI E SINDACALI DEGLI ACCORDI ALLA FIAT

Gli accordi negli stabilimenti italiani della Fiat sembrano sviluppare le previsioni dell'accordo-quadro sulla riforma della contrattazione collettiva del 22 gennaio 2009, tra i sindacati (esclusa la Cgil) e le associazioni datoriali, che attribuisce ai CCNL la facoltà di consentire che in sede territoriale o aziendale vengano definite intese per modificare, parzialmente o integralmente, in via definitiva o temporanea, singoli istituti economici e/o normativi disciplinati a livello nazionale: le "clausole di uscita o *opting-out*"⁹. Una riforma contrattuale che sviluppa anche una via "federalista" alle relazioni sindacali italiane¹⁰.

Sembra essere sottoposta ad una significativa revisione tutta la costruzione dottrina e giurisprudenziale relativa alla teoria della inderogabilità in *peius* del CCNL da parte della contrattazione integrativa¹¹.

riproposte da Aimo, M-Izzi, D., *Azione sindacale e vicenda FIAT: la voce di Massimo Roccella*, in "Lavoro e Diritto", 2011.

⁹ Magnani, M., *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 6, 2009, pag. 1288; alcuni settori sindacali della Cgil hanno definito l'intesa sindacale alla Fiat di Pomigliano d'Arco assimilabili ai cosiddetti "contratti-pirata", fattispecie per la quale si rinvia a: Pera, G., *Note sui contratti collettivi "pirata"*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 1997, I, p. 381; Gottardi, D., *Significato e anomalie di un contratto collettivo*, in "Lavoro Informazione", 1997, n. 5, p. 21.

¹⁰ Caruso, B., *Federalismo e struttura della contrattazione collettiva, appunti di metodo*, in "Lavoro e Diritto", n. 3/2001, pag. 443, con un riferimento all'"interferenza coevolutiva tra federalismi; Ballistreri, M., *Diritto del lavoro, federalismo, statuto speciale siciliano*, Giuffrè Editore, Milano, 2011, pag. 29, dove l'A. afferma "è possibile sostenere che gli scenari del federalismo e le dinamiche della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali *in progress* possono determinare reciproche interconnessioni, con il risultato di una maggiore consapevolezza sull'evoluzione dei sistemi negoziali e sugli effetti delle decisioni politiche istituzionali in senso federativo sugli stessi" pag. 29.

¹¹ Una costruzione dottrina sviluppata grazie agli studi di Francesco Santoro Passarelli: si veda Mazzotta O., *Francesco Santoro Passarelli e i suoi interpreti*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2008, 4, pag. 485 ss.; Carinci, F., *Il lascito di Francesco Santoro Passarelli nel diritto sindacale italiano*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2008, n.6, pag. 1333 ss.

In ogni caso il nuovo modello produttivo a Pomigliano e a Mirafiori cancella definitivamente la contrattazione “strumentale” e “non vincolante” del sindacato, affermatasi dopo l’“autunno caldo”, che ha consentito al sindacato il rafforzamento del suo potere contrattuale nella gestione del contratto collettivo nazionale di lavoro nelle aziende¹². Un modello contrattuale, quello “non vincolato”, caratterizzato dall’assenza di coordinamento tra i livelli contrattuali, senza quindi clausole di rinvio e vincolatività della pace sindacale¹³.

I notevoli punti di criticità legale conseguenti alla deroga del contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici da parte degli accordi aziendali, hanno spinto la Fiat a prevedere nuove soluzioni per pervenire allo stesso risultato: dalla costituzione di una nuova società per il comparto auto con un contratto per il settore automobilistico, sino all’uscita da Confindustria per disapplicare il CCNL di categoria, con la stipula di contratti collettivi “separati” ai tre livelli, nell’ambito di una sequenza temporale complessa, così riassumibile:

l’accordo interconfederale del gennaio 2009;

il contratto aziendale per Pomigliano d’Arco del giugno 2010;

il contratto collettivo nazionale di categoria dei metalmeccanici dell’ottobre 2010;

il contratto aziendale per Mirafiori, qualificato di “I livello” con uscita da Confindustria di Fiat del dicembre 2010;

un nuovo contratto aziendale per Pomigliano d’Arco, qualificato di “I livello” il 29 dicembre 2010;

l’annuncio dell’uscita del Gruppo Fiat da Confindustria il 3 ottobre 2011.

Per ciò che attiene gli accordi alla Fiat si è passati da un contratto aziendale sopravveniente, con singole clausole derogatorie *in peius* rispetto a quelle del contratto nazionale, di contenuto normativo, ad uno aziendale sopravveniente, globalmente sostitutivo di quello nazionale¹⁴.

¹² Romagnoli, U., Treu, T., *I sindacati in Italia: storia di una strategia 1945-1976*, Bologna, il Mulino, 1977, pag. 262, in cui si evidenzia il metodo contrattuale con cui si elabora un “codice di legalità aziendale”, basato sui diritti sindacali.

¹³ Giugni, G., *La contrattazione non vincolata*, in *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2010.

¹⁴ Le due ipotesi in: Ferraro, G., *Autonomia e poteri nel diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 1992, pag. 99.

2. ACCORDI SINDACALI FIAT E DIRITTO DI SCIOPERO

Si è discusso se il nuovo modello produttivistico alla Fiat arrechi un *vulnus* al diritto di sciopero, anche in relazione alla previsione dell'art. 40 della Costituzione.

L'introduzione di una clausola contrattuale che prevede sanzioni in caso di sciopero in occasione di turni di lavoro particolari, definisce a priori limiti interni all'esercizio dello sciopero¹⁵ ed elimina l'idea maturata a lungo nel sindacalismo italiano "che, essendo lo sciopero un mezzo di lotta sindacale che, per definizione, sospende le obbligazioni contrattuali, non solo il sindacato che lo proclama non è tenuto ai doveri di buona fede e correttezza, ma ha anche il diritto di utilizzare tattiche destinate ad arrecare il massimo danno possibile all'altra parte"¹⁶. Tale clausola ha già provocato un dibattito circa l'eventuale lesione del diritto costituzionalmente previsto, sotto il profilo della "libertà dei singoli di astenersi dal lavoro"¹⁷, anche alla luce della consolidata dottrina e giurisprudenza in materia¹⁸ e della notevole compressione alle funzioni dello sciopero come strumento per la promozione dell'effettiva partecipazione dei lavoratori alla trasformazione dei rapporti economici e sociali¹⁹.

E, quindi, le clausole degli accordi Fiat, limitative del diritto di sciopero come diritto potestativo del singolo lavoratore, è possibile configurarle in termini di tregua sindacale²⁰, con la possibilità di sanzionarne giuridicamente l'inosservanza, considerato che, con gli accordi in questione si prevedono sanzioni disciplinari per i lavoratori che sciopereranno contro di esso, in conseguenza della previsione di specifiche clausole di tregua sindacale nell'accordo?

¹⁵ Per un'ampia disamina sulla tematica dei limiti allo sciopero v. Pera, G., *Serrata e diritto di sciopero*, Milano, Giuffrè, 1969, pag. 81 e segg.

¹⁶ Così Proia, G., Danno al datore di lavoro e danno agli utenti nella ferenda novella sullo sciopero, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", n.2, 2009, pag. 418.

¹⁷ Ballistreri, M., *Le tendenze giuridiche delle relazioni industriali italiane*, in "Atti dell'Accademia Peloritana dei Pericolanti", Vol. LXXVII, 2008, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2010, pag. 343.

¹⁸ In particolare v. Corte di Cassazione 23 luglio 1991, n. 8234.

¹⁹ Corte Costituzionale, sentenza n. 290 del 27 dicembre 1974.

²⁰ Si veda per una generale configurazione giuridica delle clausole di tregua Mancini, F., Giugni, G., *La rilevanza giuridica delle clausole di pace sindacale*, in *I diritti dei lavoratori. Contrattazione collettiva, diritti sindacali e forme di lotta*, Milano, Mazzotta, 1976, pp. 107-119.

2.1. LE CLAUSOLE DI TREGUA

Come si sa le clausole in specie consistono nell'assunzione di un obbligo da parte di un sindacato, di non scioperare o di non sostenere un'astensione collettiva dal lavoro, che, ormai, sono entrate a far parte del nostro modello di contrattazione collettiva. Ciò che appare discutibile sul piano tecnico-giuridico e, quindi, di difficile sostenibilità nelle controversie giudiziarie, è l'apparato sanzionatorio connesso alle clausole di responsabilità²¹.

Una parte significativa della dottrina giuridica "propone una non irrilevante distinzione circa l'efficacia delle clausole di tregua, sostenendo che esse potevano ritenersi impegnative solo per i sindacati stipulanti, e non per i lavoratori singoli: con la conseguenza che, in caso di sciopero, questi ultimi non sarebbero in nessun caso sanzionabili dal datore di lavoro per violazione delle clausole, ma semmai dovrebbero rispondere, se iscritti, nei riguardi delle rispettive organizzazioni sindacali, per averne violato le (eventuali) direttive contrarie allo sciopero²². Senza tacere che anche l'eventuale violazione da parte del singolo iscritto al sindacato che ha assunto l'obbligazione di tregua, non avrebbe per esso rilevanza, in quanto la responsabilità contrattuale per inadempimento dovrebbe ricadere sull'associazione stipulante. Inoltre, l'articolo 15 della legge n. 300/1970 dichiara come nullo qualsiasi atto o patto diretto ad arrecare pregiudizio al lavoratore che abbia scioperato: l'unico effetto derivante dallo sciopero (che non violi i limiti interni) è la sospensione delle due obbligazioni fondamentali, prestazione da lavoro e retribuzione, derivante dal sinallagma contrattuale.

Il punto 15 dell'accordo aziendale del 15 giugno 2010 per Pomigliano d'Arco, riportato all'art. 8 nel contratto collettivo di primo livello per "Fabbrica Italia" Pomigliano d'Arco del 29 dicembre 2010, nonché al punto 1 del contratto collettivo per Mirafiori del 23 dicembre 2010, prevedono clausole

²¹ Ferraro, G., *La parabola di Pomigliano d'Arco tra occupazione e diritti*, in "Rivista Italiana di Diritto della Sicurezza Sociale", n. 3, 2010, pag. 589, secondo l'A. "...il salto di qualità è rappresentato dall'apparato sanzionatorio concepito in termini sin troppo indifferenziati sino al punto da prefigurare una sorta di responsabilità oggettiva a carico delle OO.SS. per comportamenti difforni ad esse non imputabili e ciò indipendentemente dai soggetti che li abbiamo posti in essere, ancorché del tutto estranei alla loro sfera di influenza".

²² Romagnoli, U., Treu, T., *I sindacati in Italia: storia di una strategia 1945-1976*, op. cit., pag. 226-227.

di responsabilità per i singoli lavoratori: “Le parti convengono che le clausole dell’accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerare correlate ed inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze, e comporta il venire meno dell’efficacia nei suoi confronti delle altre clausole”.

Si tratta di una ibridizzazione tra la parte normativa e la parte obbligatoria di un contratto collettivo, che dottrina e giurisprudenza hanno sempre tenuto distinte. Infatti, la prima riguarda la regolazione dei rapporti individuali, mentre la seconda gli obblighi reciproci tra i soggetti stipulanti: tale distinzione deve ritenersi inviolabile, poiché sostanzialmente costituzionalizzata, secondo il comma 1 dell’art. 39 della nostra Carta fondamentale, posto a garanzia dei principi di libertà sindacale²³.

In antitesi a tale impostazione, si è invece sostenuto che, con la legge n. 146/1990 sulla regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici, è stata superata la concezione secondo cui le clausole di tregua fanno parte esclusivamente della parte obbligatoria dei contratti collettivi, poiché nella citata legge si rinvia al sindacato il potere di negoziare limiti all’esercizio del diritto di sciopero direttamente applicabili anche ai singoli lavoratori: limiti, quindi, che vanno collocati nella ‘parte normativa’ del contratto collettivo²⁴. E inoltre, la clausola in materia di sanzioni per scioperi in occasione dello svolgimento di particolari turni lavorativi è stato sostenuto che debba essere apprezzata in relazione al tema delle crisi aziendali²⁵. Prima del dibattito sviluppatosi a proposito dell’accordo di Pomigliano una tesi a sostegno dell’efficacia delle clausole contrattuali limitative del diritto di sciopero è quella conseguente alla mancata attuazione dell’art. 39, cc. 2 e segg., Cost.²⁶.

Una valutazione generale degli accordi in questione ha portato a definirli “una dichiarazione unilaterale della azienda, travestita poi da accordo negozia-

²³ Mariucci, L., *Note su un accordo singolare*, in www.lavoce.info, 21/06/2010

²⁴ Ichino, P., *Appunti di un giurista su Pomigliano*, in www.lavoce.info, 18/06/2010

²⁵ Si veda De Luca Tamajo, R., *Crisi e riorganizzazioni aziendali: interesse collettivo e interessi individuali nella giurisprudenza*, in “Lavoro e Diritto”, 2, 2008, che anticipa le tesi giuridiche a sostegno degli accordi sindacali negli stabilimenti italiani della Fiat

²⁶ Dell’Olio, M., *Atti del IX Congresso Aidlass*, 1989

le. Un caso davvero unico. E' difficile infatti rintracciare una qualche natura 'contrattuale' del documento. Esso assomiglia piuttosto ad un regolamento aziendale, sottoscritto per accettazione"²⁷. Valutazione che mette in questione uno dei paradigmi fondanti del diritto sindacale, secondo cui: "la determinazione dei salari (ed anche di altre condizioni) è da ultimo diventato un atto politico, in cui le organizzazioni sindacali, o piuttosto il movimento sindacale nel suo complesso, devono avere una parte fondamentale"²⁸.

Un'interpretazione meno critica circa l'adesione di tutti i sindacati all'intesa per Pomigliano, ad eccezione di quello di maggioranza relativa, la Fiom, può prendere spunto dalla circostanza che il diritto del lavoro è ispirato "da imperativi di moderazione dei conflitti distributivi e di sostegno della riorganizzazione produttiva" che lo attraggono "nell'orbita di un esteso e composto diritto dell'economia o, se si preferisce, della razionalizzazione economico sociale"²⁹.

3. LA LETTURA GIURIDICA DEGLI ACCORDI ALLA FIAT

I commenti sulle intese tra i vertici della casa automobilistica del Lingotto, Cisl, Uil e altri sindacati autonomi, sia prima che dopo il referendum tra i lavoratori, sono stati fortemente contrastanti: c'è chi ha parlato di "modernizzazione delle relazioni industriali" a sostegno di una concezione produttivistica del sistema industriale italiano e chi, invece, di "balcanizzazione" dei rapporti tra aziende e sindacati, con sullo sfondo una ipotesi di "bipolarismo sindacale"³⁰.

La lettura giuridica di quegli accordi prospetta la crisi del principio della inderogabilità del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria da parte di quello aziendale e dello sciopero quale diritto di rango costituzionale. Si è certificata ancora una volta l'impossibilità di eludere i nodi della definizione, anche attraverso un intervento legislativo, dei temi della rappresentanza e rappresentatività in rapporto alla sottoscrizione dei contratti collettivi, della democrazia sindacale e della partecipazione. Mentre è stato presentato un disegno di legge

²⁷ Ancora Mariucci, L., *Note su un accordo singolare*, op. cit.

²⁸ O. Kahn Freund, *Relazioni sindacali: tradizioni e rinnovamenti*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", II (1980), n. 7, pp 486 ss.

²⁹ Persiani, M., *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2004, pag. 89 e segg.

³⁰ Ballistreri, M., Marchionne, i sindacati, i lavoratori, in "Mondoperaio", novembre/dicembre 2010, pagg. 73-75.

di riforma costituzionale dell'art. 39, in materia di rappresentatività sindacale ed efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi³¹.

In materia di rapporti tra contratti collettivi di diverso livello si deve osservare, invero, che dottrina e giurisprudenza si sono caratterizzate per un complesso itinerario interpretativo, originariamente segnato dalla tesi dell'inderogabilità del contratto nazionale di categoria da parte di quello aziendale³².

L'evoluzione dottrinarica e giurisprudenziale ha enucleato il rapporto tra contratto collettivo nazionale e aziendale, rispetto all'art. 2077 c.c., indicandone la risoluzione attraverso l'accertamento di quale sia l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione, aventi tutte pari dignità e forza vincolante. Ne consegue che la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata collettiva, si differenziano per la distinta natura e fonte negoziale: quindi, i rispettivi fatti costitutivi e estintivi non interagiscono, rispondendo, ciascuna disciplina, a proprie regole in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale.

Pertanto, come anche ribadito dalla giurisprudenza, i contratti aziendali possono derogare anche in *peius* ai contratti nazionali, con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori che non possono, quindi, ricevere un trattamento peggiorativo in ragione della posteriore normativa contrattuale, di eguale o di diverso livello³³.

Storicamente in dottrina è stato sostenuto che "la derogabilità-inderogabilità tra contratti collettivi a campo di applicazione diverso non ha nel nostro ordinamento uno specifico fondamento e perciò una giustificazione normativa"³⁴. Anche se, nel nostro sistema, è possibile desumere dagli statuti dei sindacati una relazione di gerarchia tra associazioni di diverso livello, ciò non escluderebbe che le clausole del contratto aziendale possano derogare (anche *in peius*) a

³¹ *Disegno di legge presentato al Senato l'11 gennaio 2011* DISEGNO DI LEGGE d'iniziativa dei Senatori CECCANTI, ICHINO, CERUTI, DE SENA, GIAI, INCOSTANTE, LUMIA MARITATI, MORANDO, NEGRI, PETE, PETERLINI, TONINI, *Modifiche all'articolo 39 della Costituzione relative alla libertà e democraticità dei sindacati nonché alla stipulazione di contratti collettivi*.

³² Santoro Passarelli, F. (1961), *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in "Saggi di diritto civile", I, Jovene, Napoli, 1961.

³³ Così Corte di Cassazione, 18 settembre 2007, n. 1935.

³⁴ Così, Santoro Passarelli, G., *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 1980, pag. 617 e segg.

quelle del contratto nazionale. La strutturazione gerarchica implica solo che le eventuali deroghe, *in melius o in peius*, apportate dal sindacato periferico o dall'organismo sindacale aziendale, non devono risultare in contrasto con le direttive dell'associazione di grado superiore: conseguentemente l'inclusione, in sede di contratto aziendale, di deroghe al contratto nazionale è subordinata al "consenso", quanto meno "tacito", dell'associazione superiore.

Alla luce di tale assunto dottrinale, anche se si determinasse un "dissenso" dell'associazione superiore ciò non porterebbe all'invalidità del contratto aziendale stipulato in contrasto con le direttive sopraordinate. "Il mancato consenso o il dissenso rileva in questo caso (solo) all'interno dell'organizzazione sindacale e determina l'inadempimento dell'associazione stipulante (o meglio di coloro che hanno agito in nome e per conto) nei confronti dell'associazione cui la prima aderisce"³⁵. Le sanzioni in tal caso saranno quelle previste dagli statuti, sempre che vi sia una specifica previsione statutaria, in mancanza della quale "non sussiste evidentemente alcun ostacolo e non potrà essere neppure irrogata alcuna sanzione nei confronti dei soggetti che stipulano un contratto aziendale in deroga a quello nazionale"³⁶.

Il caso degli accordi alla Fiat, la cui valutazione legale deve essere compiuta anche alla luce della loro natura "separata", sembra, quindi, muoversi in questa prospettiva, in ragione di un assunto secondo cui "una compressione della capacità derogatoria dei contratti aziendali si manifesta conveniente attesa la minor forza contrattuale che il sindacato mostra all'interno delle aziende, in periodi di recessione economica"³⁷.

Rispetto a queste impostazioni dottrinali, utilizzate per corroborare la legittimità dell'intesa nello stabilimento campano della Fiat, altre impostazioni teoriche hanno evidenziato criticità. La deroga al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici è stata commentata in prevalenza in termini di "*vulnus* politico-sindacale"³⁸, che ha trovato una sorta di "anticipazione" nella citata riforma

³⁵ G. Santoro-Passarelli, *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione* op.cit., pag. 628.

³⁶ Santoro-Passarelli, G., *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, op.cit., pag. 628.

³⁷ Così, Vidiri, G., *Contratto collettivo, diritti individuali e poteri del sindacato*, in "Giurisprudenza Italiana", 1987, IV, pag. 452.

³⁸ Carinci, F., *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", n.3/2010, pag.95.

ma del sistema contrattuale, derivante dall'accordo interconfederale, anch'esso separato, quello del 22 gennaio 2009³⁹, concepito come una sorta di cornice da riempire di contenuti⁴⁰, più che strumento regolatorio del sistema di contrattazione collettiva.

E d'altra parte, si deve ricordare che negli anni Sessanta una parte significativa della dottrina elaborò la tesi dell'"abuso di potere rappresentativo"⁴¹, da parte dei sindacati nella stipula di contratti aziendali peggiorativi di quelli nazionali⁴². Tesi che, *mutatis mutandis*, potrebbe essere adattata alla vicenda sindacale in esame, considerato che i contratti aziendali alla Fiat di Pomigliano d'Arco e di Mirafiori sono stato sottoscritto da tutti i sindacati tranne quello di maggioranza, la Fiom-Cgil, che, invece, aveva stipulato il CCNL oggetto di deroghe. D'altronde, sul tema, si è sostenuto⁴³ che il contratto collettivo peggiorativo nei confronti di quello legale si applica agli aderenti ai sindacati sottoscrittori, con la possibile estensione anche ai lavoratori non iscritti a nessun sindacato se nel contratto individuale stipulato con il datore di lavoro c'è un rinvio o, almeno, un'accettazione per fatti concludenti della contrattazione applicata in quell'azienda.

4. IL PROBLEMA DELL'EFFICACIA DEI CONTRATTI AZIENDALI

Si è posto quindi, con evidenza, il problema della efficacia soggettiva e di quella temporale, nella prospettiva della successione/novazione degli accordi, dei contratti aziendali alla Fiat, posto che la loro validità poco si presta ad eccezioni⁴⁴.

³⁹ Ballistreri, M., *Contratti le nuove regole*, in "Diritto&Pratica del Lavoro", n.7/2009, pagg.415-418.

⁴⁰ Magnani, M., I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2010, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 6, 2009, pag. 1278-1279.

⁴¹ Romagnoli, U., *Il contratto collettivo d'impresa*, Giuffrè, Milano, 1963.

⁴² *Diritto del lavoro*. Commentario diretto da Carinci, F. *Le fonti. Il diritto sindacale*, a cura di Zoli, C., Utet, Torino, 2007, pag. 465.

⁴³ Roccella, M., Il rapporto tra le fonti del diritto del lavoro in AA.VV., *Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell'unità contrattuale*, Atti del Seminario della Cgil, Roma 5 maggio 2009, in "Rassegna Sindacale", n.25, 2009, pag. 25 e ss.

⁴⁴ Maresca, A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2010, I, pagg. 47-48; Miscione, M., Il contratto collettivo dopo l'Accordo di Pomigliano d'Arco del giugno 2010, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2010, pag.859; Scarpelli, F., Una riflessione a più voci sul diritto sindacale nella contrattazione

Sotto il profilo dell'efficacia il tema è entrato prepotentemente nel dibattito giuslavoristico, allorchando la contrattazione aziendale ha assunto non più la tradizionale funzione attuativa e/o integrativa di quella nazionale, in particolare per il miglioramento dei trattamenti salariali, ma quella, sovente, di strumento di gestione di crisi aziendali, con riorganizzazioni del sistema produttivo che comportano riduzioni retributive e peggioramenti delle condizioni di lavoro⁴⁵.

In questo quadro la discussione verte sulla legittimazione dei sindacati a stipulare accordi aziendali peggiorativi dei contratti collettivi nazionali, soprattutto in presenza della rottura di una delle regole della "Costituzione materiale" delle relazioni sindacali italiane, quella della unanimità, con una "frammentazione della rappresentanza sindacale...appariscnte fenomeno degenerativo... immanente al pluralismo"⁴⁶, rispetto a cui la giurisprudenza si mostra sempre più oscillante⁴⁷. Essa, infatti, se per un verso ha mostrato di voler superare la lettura in chiave esclusivamente privatistico-individualistica del contratto collettivo, dall'altro esprime sovente un recupero di quelle impostazioni giuridiche, in presenza di rotture del "sistema" fondato su "pariteticità, principio della successione temporale, ripudio del criterio di maggioranza"⁴⁸, provocando contraddizioni ed ambivalenze interpretative⁴⁹.

Sul versante dottrinario si devono ricordare le varie teorie elaborate per legittimare accordi aziendali derogatori *in peius* ai CCNL.

Le teorie organicistiche, le quali si richiamano alla natura accorpata ed integrata dell'interesse collettivo in azienda o al coinvolgimento di tutta la collettività aziendale a processi di ristrutturazione⁵⁰; le teorie civilistiche, che individuano meccanismi, espliciti o taciti, di estensione delle clausole contrattuali, per mezzo dell'utilizzazione delle categorie dell'adesione tacita, dell'acquiescenza,

separata, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", I, 2010, pag.3; Gasanti, L., *Rappresentanza e contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro: gli effetti del conflitto intersindacale*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", I, 2010, pag. 77.

⁴⁵ Ferraro, G., *Autonomia e poteri nel diritto del lavoro*, op. cit., pag. 93.

⁴⁶ Napoli, M., *Il sindacato*, Vita e Pensiero, 2009, Milano, pag. 50 e segg.

⁴⁷ Lunardon, F., *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, Relazione alle "Giornate di studio" Aidlass, Copanello, 23-24 giugno 2011, pag. 26.

⁴⁸ Tosi, P., *Intervento in AA.VV., Rappresentanza e rappresentatività*, Milano, Giuffré, 1990.

⁴⁹ Per tutte la Cassazione n. 10353 del 2004, in "Notiziario di giurisprudenza del lavoro", 2004.

⁵⁰ Dell'Olio, M., *Enciclopedia giuridica del lavoro*, vol, I, L'organizzazione e l'azione sindacale, Padova, Cedam, 1980.

del contratto a favore di terzi oppure, per altri versi, delle clausole di buona fede e correttezza⁵¹; le teorie costituzionalistiche che si rifanno ai principi eguaglianza di trattamento in presenza di situazioni omogenee, con un richiamo all'art. 3, comma 2, all'art. 36 e anche all'art. 46, per sostenere l'esistenza di una necessaria comunità d'impresa.

Teorie nei cui confronti appare fondato il rilievo⁵² secondo cui esse si limitino a descrivere una situazione di fatto o una prassi consolidata, senza elaborare strumenti di precettività giuridica utili sul piano giurisdizionale.

Sulla vicenda si può convenire che “oggi, in materia di contrattazione collettiva, ci siano ben pochi punti fermi, molto essendo affidato ad un'ondeggiante giurisprudenza ed agli orientamenti, tutti controvertibili, della dottrina”⁵³.

Sul tema della violazione del diritto di sciopero e, quindi, di una norma di rango costituzionale, l'art. 40 della Carta fondamentale, tale profilo è stato declinato sul piano legale in termini di “sanzioni disciplinari per comportamenti individuali ostruzionistici o di violazione delle clausole dell'accordo non coperti da sciopero”⁵⁴.

Nell'accordo uno dei punti più controversi è la vincolatività verso i singoli della “clausola di responsabilità”, che più tecnicamente si definisce come “clausola di tregua”, degli accordi sindacali alla Fiat. La clausola in questione prevede sanzioni nei confronti dei sindacati sottoscrittori dell'accordo, in caso di “mancato rispetto degli impegni assunti”, ovvero di “comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate”.

Gli elementi di criticità risiedono nella prescrizione a carico dei singoli lavoratori, circa la trasformazione di questi obblighi a carico dei sindacati stipulanti in vincoli sul piano dei rapporti individuali di lavoro. Ciò è quanto viene stabilito dalle citate “clausole integrative del contratto individuale di lavoro”⁵⁵.

Sul punto è tuttora attuale quanto sostenuto in dottrina in materia di non sovrapponibilità del contratto collettivo di diritto comune a una norma di diritto positivo di rango costituzionale, qual è l'art. 40: “può dirsi addirittura che

⁵¹ Prosperetti, G., *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, Milano, 1989.

⁵² Grandi, M., *L'efficacia del contratto aziendale*, in “Politica del diritto”, 1985, pag. 439.

⁵³ Pera, G., *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1996, pag. 154 e segg.

⁵⁴ De Luca Tamajo, R., *Le criticità del sistema di relazioni industriali*, in “Arel europa lavoro economia”, 8-9 2010, pag. 32.

⁵⁵ Mariucci, L., *Note su un accordo singolare*, in “la voce.info”, 21 giugno 2010.

gli aderenti alla teoria del dovere implicito ragionano come se nella Costituzione fosse scritto che ai lavoratori è attribuito il diritto di sciopero, ma che <il contratto ha forza di legge tra le parti>, secondo la formula dell'art.1372 del Codice civile"⁵⁶. Persino l'originaria dottrina giuslavoristica, evidenziava in materia di responsabilità delle parti nello sciopero, che "l'accordo finale è... la pietra che copre il passato", disciplinando transattivamente le responsabilità e per lo più cancellandole, agevolando in questo modo "il mantenimento de' buoni rapporti tra le parti"⁵⁷, venendosi a configurare "il concordato come rinuncia a far valere le proprie pretese sul piano giuridico interindividuale"⁵⁸.

E' stato già evidenziato, a tal proposito, che la dottrina giuslavorista italiana ha sempre distinto nei contratti collettivi la parte obbligatoria, con i vincoli per i soggetti sottoscrittori, da quella normativa, relativa alla regolazione dei rapporti individuali di lavoro, collocando nella prima le eventuali clausole di tregua, con il collegamento tra il primo comma dell'art. 39 e l'art. 40 della Costituzione, tra libertà sindacale e diritto di sciopero, definendo quest'ultimo quale diritto a titolarità individuale e ad esercizio collettivo, rinvenibile nella dottrina prevalente⁵⁹.

5. LA NEWCO DI MIRAFIORI SENZA RAPPRESENTANTI SINDACALI ELETTI

I nuovi contratti collettivi di 1° livello rappresentano una nuova sperimentazione dentro il "laboratorio sociale" della Fiat.

In primo luogo le *newco* non aderiranno "al sistema confindustriale" ed

⁵⁶ Giugni, G., Mancini, F., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva*, in FLM, a cura di, Potere sindacale e ordinamento giuridico, De Donato, Bari, 1972 pag.102.

⁵⁷ Barassi, L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milano, 1915, I, pag 604-605.

⁵⁸ Castelvetro, L., Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, in "Argomenti di diritto del lavoro", 4-5 2010, pag 863.

⁵⁹ Si vedano i classici manuali di diritto sindacale: Giugni, G., *Diritto sindacale*, op. cit. aggiornato da Bellardi, L., Curzio, P., Garofalo, M.G., 2010; Ghezzi, G., Romagnoli, U., *Diritto sindacale*, Bologna, Zanichelli, 1997, pag. 208; Persiani, M., *Diritto sindacale*, Padova, Cedam, 2005, pag. 183; Galantino, L., *Diritto sindacale*, op. cit., pag. 199; Carinci, F., De Luca Tamajo, R., Tosi, P., Treu, T., *Diritto sindacale*, Torino, Utet, 2006, pag. 244; Ballestrero, M.V., *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2007, pag. 336; Santoro-Passarelli, G., *Diritto sindacale*, Roma-Bari, Laterza, 2007, pag. 146; Vallebona, A., *Diritto sindacale*, Padova, Cedam, 2008, pag. 243

avranno un contratto per i lavoratori diverso da quello nazionale dei metalmeccanici.

Alle *newco* Fiat, di conseguenza, non si eleggeranno le rappresentanze sindacali unitarie (Rsu), previste dall'accordo interconfederale tra Confindustria e sindacati del 1993 (che ha, come tutti gli accordi collettivi in Italia, natura privatistica e impegna, quindi, solo imprese e lavoratori associati alle organizzazioni stipulanti), ma potranno essere nominate le rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) previste dall'articolo 19 dello Statuto dei diritti dei lavoratori del 1970 novellato dal referendum del giugno 1995 (che abrogò il riferimento ai "sindacati maggiormente rappresentativi") da parte delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie di contratti collettivi che si applicano in una unità produttiva, che abbia più di 15 dipendenti. E poiché la Cgil non ha firmato l'intesa per Mirafiori, si sostiene che non potrà nominare Rsa, rimanendo fuori dal sistema di rappresentanza sindacale nel più grande complesso industriale italiano, pur essendo nel settore metalmeccanico e alla Fiat il sindacato di maggioranza relativa, con i conseguenti conflitti giudiziari già azionati⁶⁰. Tra questi va ricordato il procedimento ex art. 28 St. in cui il giudice del lavoro di Bologna, con sentenza del 27 marzo 2012 ha condannato la Magneti Marelli di Bologna per condotta antisindacale nei confronti della Fiom-Cgil, ordinando nel contempo all'azienda del gruppo Fiat, di riconoscere alla stessa organizzazione tutte le agibilità sindacali previste dallo Statuto dei Lavoratori, a partire dal riconoscimento delle Rsa. La Magneti Marelli, negava l'efficacia e la legittimità delle nomine delle Rsa della Fiom degli stabilimenti di Bologna e Crevalcore e, di conseguenza, limitava il loro il diritto all'esercizio dei diritti sindacali previsti dagli artt. 27 e 30 dello Statuto dei lavoratori, poiché la Fiom non era firmataria del contratto collettivo e, pertanto, a dire dell'azienda, non poteva eleggere delegati.

A Torino invece, la Fiom ha perso i ricorsi contro la Fiat, "accoglierli avrebbe voluto dire riscrivere l'articolo dello Statuto dei lavoratori sulla rappresentanza sindacale aziendale", secondo la sezione lavoro del Tribunale di Torino nella sentenza del 14 aprile 2012. Il Giudice del Lavoro ha stabilito in quel procedimento che le rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) possono essere nominate solo dalle sigle che hanno sottoscritto l'accordo aziendale di primo livello nello scorso dicembre all'Unione industriale di Torino, un accordo criticato e non

⁶⁰ Carinci, F., Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 133/2011.

firmato dalla sigla dei metalmeccanici della Cgil. Per questa ragione ha respinto i ventotto ricorsi della Fiom contro quindici società di Fiat Group e Fiat Industrial, accorpati in un unico procedimento.

6. L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 28 GIUGNO 2011

L'accordo raggiunto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil il 28 giugno 2012 è sembrato costituire un utile tentativo di ripresa del confronto tra le parti sociali e tra i sindacati e dell'unità d'azione di questi ultimi. Sindacati e imprese, pur stretti da "opposti estremismi", hanno finalmente definito regole in materia di rappresentatività ed esigibilità dei contratti aziendali con i limiti alla derogabilità di quelli nazionali.

In materia di rappresentatività anche nel settore industriale verranno utilizzate regole simili a quelle della pubblica amministrazione: saranno stipulabili contratti aziendali se firmati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (rsu) ovvero approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali (è il caso degli stabilimenti Fiat), afferenti alle organizzazioni dei lavoratori che abbiano la maggioranza delle deleghe. Saranno ammessi al tavolo delle trattative contrattuali quei sindacati che superino il 5% del totale dei lavoratori della categoria, attraverso un mix di voti riportati alle elezioni per le rsu e gli iscritti certificati dall'Inps e trasmessi al Cnel. Nell'ipotesi di dissenso di un sindacato rappresentativo o da parte di almeno il 30% dei lavoratori dell'azienda interessata, si procederà ad una consultazione, che sarà valida se vi parteciperà il 50% più uno degli aventi diritto, stesso quorum necessario per la validazione di un contratto.

Si dovrebbero così, superare le criticità, anche di tipo legale, relative alla legittimazione e alla stipula di accordi sindacali in presenza di divisioni tra le sigle e alla certezza circa la effettiva rappresentatività delle organizzazioni che rappresentano i lavoratori.

Criticità che si era suggerito superare, da parte di alcuni settori dottrinari⁶¹, attraverso il riferimento al rinvio operato dal legislatore "a sindacati comparativamente più rappresentativi", con una verifica comparativa che conduce alla selezione soltanto di un sindacato (o di una coalizione).

⁶¹ Lassandari, A., *Problemi e ricadute della contrattazione "separata"*, in , in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 126, 2010, pag. 328.

In questa prospettiva il ricorso a tale criterio, secondo una parte della dottrina⁶², dovrebbe consentire l'individuazione del contratto collettivo applicabile, nell'ipotesi di una pluralità di contratti derivante dalla competizione tra sindacati, accantonando la connessione che tipizza il diritto sindacale, tra soggetto, rinvio legislativo ed efficacia del contratto. Su di un altro versante l'attribuzione di un significato più "politico" alla nozione in questione, ritenendo che essa dovrebbe fungere da strumento selezionatore di una rappresentatività non necessariamente "maggiore" ma anche solo "minima"⁶³. E ancora, la tesi della individuazione del contratto collettivo applicabile, secondo la "maggiore rappresentatività in senso comparativo"⁶⁴. Tutte interpretazioni che si sono dovute confrontare con il problema della differenziazione tra "sindacati comparativamente più rappresentativi" e "sindacati maggiormente rappresentativi" ex lettera a) dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori⁶⁵. A tal proposito, anche ai fini della soluzione dei sempre più frequenti conflitti intersindacali derivanti dalla stipula di diversi contratti collettivi applicabili ad una stessa categoria o di tipo aziendale, è che la nozione di "sindacato comparativamente più rappresentativo" debba essere considerato strumentale all'introduzione dello strumento selettivo maggioritario. Da qui un'interpretazione "trentanovista"⁶⁶, in conseguenza "che la previsione di un simile dispositivo di integrazione del precetto legale fa dei contratti (stipulati dai sindacati comparativamente

⁶² Magnani, M., *Commento all'art. 1 della legge n. 196 del 1997*, in Napoli, M. (a cura di), *Il pacchetto Treu*, in "Nuove leggi civili commentate", 1998, pagg. 1184-1185, l'A. afferma che: "la ricerca dei sindacati comparativamente più rappresentativi scatta solo in presenza di una concorrenza di contratti collettivi".

⁶³ Miscione, M., *Il lavoro interinale tra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in "Diritto & Pratica del Lavoro", n.30, 1997, pag. 2076.

⁶⁴ Del Punta, R., *La "fornitura di lavoro temporaneo" nella legge n. 196/1997*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", I, 1998, pag. 199 e segg., spec. 217, scrive l'A. che il legislatore avrebbe "inteso garantire l'esigenza che il contratto sia uno soltanto, e quindi che si scelga il contratto stipulato dal sindacato che vanta non già un'"adeguata" rappresentatività, bensì proprio la maggiore rappresentatività in senso comparativo".

⁶⁵ Tosi, P., *Commento all'art. 11 della legge n. 196 del 1997*, in Napoli, M. (a cura di), *Il "pacchetto Treu"*, in "Nuove leggi civili commentate", 1998, spec. Pag. 1293 e segg.

⁶⁶ Pera, G., *Spunti di riflessione sul pacchetto Treu*, in "Giustizia civile Massimario". Come è noto l'A. è stato nel panorama giussindacale italiano il maggiore sostenitore dell'attuazione dell'art. 39. Questa scelta è stata illustrata da Pera in un'intervista a cura di Pietro Ichino, pubblicata sulla "Rivista italiana di diritto del lavoro", I, 2006, pag. 206 e segg.. Dice Pera: "L'articolo 39, pur non attuato nel meccanismo della registrazione e del computo degli iscritti a ciascu-

più rappresentativi) dei candidati naturali all'*erga omnes*⁶⁷. Conseguentemente, in presenza di più contratti collettivi relativi alla stessa categoria di prestatori di lavoro, per i sindacati sottoscrittori, a prescindere se rappresentativi o meno, scatterebbe l'accertamento su quale contratto applicare sulla base della "comparazione", con riferimento alla dimensione associativa e sulla base del principio di maggioranza, non senza significativi dubbi circa tale interpretazione⁶⁸, ancora più profondi circa l'individuazione dell'ambito di applicazione⁶⁹.

In tema di contratti aziendali poi, l'accordo interconfederale supera il problema della derogabilità delle condizioni di lavoro rispetto a quelli nazionali, prevedendo l'adattabilità degli strumenti di negoziazione collettiva alle esigenze aziendali, in raccordo ai cambiamenti di mercato, all'organizzazione di lavoro e alle modalità di svolgimento delle prestazioni dei dipendenti.

na associazione, pone però un principio fondamentale che può considerarsi immediatamente precettivo: conta la maggioranza, cioè conta il contratto che risulti essere stato stipulato dal sindacato o dai sindacati di cui si possa comprovare che sono maggioritari nel complesso sindacalmente organizzato. Questo significa, anche nel regime attuale "transitorio" – ancorché ormai quasi cinquantennale –, che gli imprenditori, se vogliono stipulare il contratto collettivo proprio del diritto sindacale e non un contratto qualsiasi con gli effetti previsti dal diritto civile comune, non possono stipularlo con qualsiasi sindacato, ma solo con l'associazione o coalizione sindacale maggioritaria. Perché mai questo principio sostanziale non dovrebbe aver corso solo perché si è ommesso di svolgere il meccanismo della registrazione?". Tesi sostenuta dall'A. anche nella fase del *laissez-faire* collettivo – secondo la definizione di Otto Kahn-Freund – delle relazioni industriali, gli anni '70 del XX secolo, segnati da "conflittualità permanente" e "contrattazione non vincolata". Nell'intervento svolto al Convegno di studi di diritto sindacale a Bologna del 10-11 luglio 1972, in *Potere sindacale e ordinamento giuridico*, op. cit., pag. 198, Pera sostenne la validità dell'art. 39 della Costituzione: "La sostanza della proposta, dopo il compromesso operato con la prospettazione di Rapelli, è, in un certo senso, rimasta: piena libertà sindacale, eventuale pluralità sindacale, diritto di tutti i sindacati di concorrere alle trattative, ferme le determinazioni decisive della maggioranza legalmente registrate, attraverso il convegno delle rappresentanze unitarie".

⁶⁷ Del Punta, R., *La fornitura di lavoro temporaneo nella legge n. 196/1997*, op. cit.

⁶⁸ Tosi, P., Commento all'art. 11 della legge n. 196 del 1997, op. cit.

⁶⁹ Si veda a tal proposito Garilli, A., *Intervento* in AA.VV., *Autonomia collettiva e occupazione*, Milano, Giuffrè, 1998, pagg. 141-142, con riferimento ai cosiddetti "contratti-pirata"; Giugni, G., *Intervento*, *ivi*, pag. 241 secondo cui la formula del sindacato "comparativamente più rappresentativo" è una escogitazione linguistica intelligente e feconda, ma che apre il problema più che risolverlo"; Liso, F., *Replica*, *ivi*, pag. 251 e segg. "è una figura che chiude – con una toppa – il problema".

L'intesa tra Confindustria e sindacati del 28 giugno 2011⁷⁰, frutto di una ripresa del dialogo tra le tre maggiori centrali sindacali, riafferma il ruolo del CCNL, rafforza la contrattazione aziendale, individua criteri certi per misurare la rappresentatività sindacale in azienda, afferma l'efficacia generale della clausola di tregua⁷¹, ribadendo in definitiva la struttura del sistema contrattuale italiano fondato su due livelli, nazionale e aziendale, con gli accordi interconfederali a fare da cornice di regole per i soggetti stipulanti, con la consolidata tradizione giuridica in materia di relazioni sindacali, basata sull'autonomia collettiva⁷², con un chiaro tentativo di ripristinare un rapporto con le "comunità di riferimento" tradizionali per i sindacati, rispetto all'"aziendalizzazione" sostenuta dalla FIAT.

La volontà unitaria dei sindacati di pervenire all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, probabilmente ha concorso, con altri fattori legali ed extra-legali:

a) ad indurre il Tribunale del Lavoro di Torino a dichiarare sul ricorso della Fiom-Cgil, che chiedeva l'applicabilità del CCNL del 2008, sottoscritto anche da Fiom, sino alla scadenza del 2011 e la sua "ultrattività"⁷³, nonché

⁷⁰ Carinci, F., L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 125/2011.

⁷¹ Ichino, P., Il futuro prossimo del sistema italiano delle relazioni industriali dopo l'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e il decreto-legge 13 agosto 2011 n.138, Relazione al Gruppo Intersettoriale del Personale, Milano, 12 settembre 2011.

⁷² Giugni, G., Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva sulla teoria dell'Ordinamento intersindacale, op. cit.; secondo Zoppoli, L., in La struttura della contrattazione collettiva: aspetti definitivi e teorici, profili storici e questioni di macroregolazione, Seminario Aidlass, 1998, "il cui punto di forza (dell'ordinamento intersindacale, nda) è, in estrema sintesi, la tesi secondo cui in settori vitali della società possono autonomamente prodursi vere e proprie regole giuridiche, dotate di una propria rilevanza ed effettività, anche senza una precisa traduzione in leggi dello Stato. Ne sono risultate estremamente rafforzate capacità e convinzione sindacali in ordine alla definizione di categorie ed articolazioni moderne della struttura contrattuale, capaci di star dietro l'ammodernamento del sistema economico-istituzionale italiano negli anni '60 e '70. Si può dunque dire che il distacco del sistema sindacale italiano non dalle norme, ma dalla cultura precostituzionale e corporativa avviene nel momento in cui il timore di avventurarsi lungo sentieri giuridici troppo individualizzanti viene mitigato dall'emergere di una cultura sindacale e giuridica che offre strumenti di governo collettivo fruibili anche senza l'intervento legislativo di attuazione della Costituzione.

⁷³ Alleva, P., si veda *Una NewCo per aggirare la Fiom*, in "Il Manifesto" del 28.1.2011: "ai lavoratori iscritti alla FIOM, ai quali il contratto FIOM 2008 si applicava, esso continuerà ad applicarsi comunque fino al 31 dicembre 2011, ma anche dopo, per contenere clausole di

l'antisindacalità del comportamento Fiat, con il dispositivo letto all'esito dell'udienza del 16 luglio 2011, la legittimità, anche ai sensi dell'art. 2112 c.c., alla *newco* Fiat della nuova disciplina, che deroga al CCNL del 2008 in materia di orario di lavoro, assenteismo, pause, turni e organizzazione del lavoro, a tutti i lavoratori dello stabilimento di Pomigliano, pur dichiarando, contestualmente, l'antisindacalità del comportamento della Fiat, in relazione all'esclusione della Fiom dalla fruizione dei diritti sindacali, discendenti dal Titolo III della legge n. 300/70⁷⁴. Infatti, l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 pur non essendo retroattivo e quindi, sotto il profilo giuridico-formale non direttamente applicabile agli accordi già sottoscritti dalla Fiat, ha comunque attribuito ad essi legittimazione sindacale⁷⁵.

Il problema che si era posto riguardava l'applicabilità ai lavoratori Fiat iscritti alla Fiom degli accordi in deroga stipulati in conseguenza dell'art. 4 bis, aggiunto il 29 settembre 2010 al CCNL del 2009, sottoscritto separatamente da Federmeccanica con Fim-Cisl e Uilm, e se il CCNL dei metalmeccanici, sottoscritto unitariamente nel 2008 ed efficace per gli iscritti alla Cgil sino al 2011, valesse non solo per Fiat Auto S.p.A ma anche per la *newco* "Fabbrica Italia Pomigliano" non associata a Federmeccanica. Poiché per successione si intende il mutamento di un soggetto nella posizione, attiva o passiva, di un rapporto, il successore viene a trovarsi nella stessa posizione concreta in cui si trovava il dante causa e nel rapporto di lavoro subordinato non si richiede il consenso del lavoratore in quanto regolato dal disposto dell'art. 2112 c.c., i lavoratori iscritti alla Fiom rivendicavano sul piano legale l'applicazione del CCNL del 2008, sottoscritto anche dalla loro organizzazione sindacale, non

ultrattività nonostante disdetta, ed anche se divenuti, per effetto dell'art. 2112. c.c. dipendenti della nuova società gestrice delle aziende di Pomigliano e Mirafiori. E poiché in tale impresa "NewCo", si applicherebbe un contratto collettivo firmato dalla Fiom, questa godrebbe, anche ai sensi della criticabile dicitura attuale dell'art. 19 dello Statuto, di tutti i diritti sindacali.

⁷⁴ Nel dispositivo della sentenza del Tribunale di Torno-Sezione Lavoro, nella causa iscritta al n. 4020/2011 G.L. si legge che il Giudice: "respinge le domande formulate da Fiom-Cgil in ricorso, dirette ad ottenere la declaratoria dei seguenti contratti collettivi relativi al sito produttivo di Pomigliano d'Arco....Dichiara antisindacale la condotta posta in essere da Fiat S.p.A., Fiat Group Automobili S.p.A., Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A..., poiché determina, quale effetto conseguente, l'estromissione di Fiom-Cgil dal sito produttivo di Pomigliano d'Arco...".

⁷⁵ Martone, M., Un primo importante risultato per un accordo interconfederale appena sottoscritto, in "Il Sole 24 Ore", 21 luglio 2011.

potendo le parti, proprio ai sensi del 2112 c.c., “negare che sussista un trasferimento di parte dell’impresa”⁷⁶.

In specie, il problema era se il contratto collettivo di lavoro del 29 dicembre 2010 relativo a “Fabbrica Italia Pomigliano”, era da ritenersi un contratto di I livello e quindi “estendibile per adozione successiva alle società-stabilimento Fiat”⁷⁷, con il ricorso all’istituto della cessione del contratto che, con il consenso del ceduto, costituiva uno scudo nei confronti dell’applicazione del 2112 c.c.⁷⁸;

b) all’uscita del Gruppo Fiat da Confindustria. Infatti, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, nel sottoscrivere in via definitiva, dopo il mandato ad esse conferito dagli organi direttivi, l’accordo interconfederale del 28 giugno, con la firma del 21 settembre 2011, hanno apposto una clausola di “sterilizzazione” relativa all’efficacia dei contratti collettivi aziendali pregressi (come a Mirafiori, Pomigliano d’Arco e Grugliasco), che ribadisce “l’autonomia delle parti”. Circostanza che potrebbe avere indotto la Fiat a decidere l’uscita da Confindustria e che, invero, appariva da tempo un’ipotesi più che verosimile⁷⁹.

L’accordo interconfederale sottoscritto in via definitiva il 21 settembre 2011 pur presentando significative soluzioni alla complessa problematica della rappresentatività e dell’efficacia dei contratti collettivi nel diritto sindacale italiano, non rappresenta la chiave di volta per una sua ridefinizione.

Si può parlare certamente di affermazione del “metodo sussidiario” e dell’“astensionismo legislativo”, alternativi all’introitazione del “libero feno-

⁷⁶ Santoro-Passarelli, G., L’impatto del conflitto intersindacale sui livelli contrattuali nella categoria dei metalmeccanici. Note minime su questioni ancora controverse, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, n.2/2011, pag. 229.

⁷⁷ Carinci, F., La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori, op. cit. pag. 36.

⁷⁸ L’accordo infatti prevede che: “Per il personale proveniente da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automative s.p.a. di Napoli, Pomigliano d’Arco, Caivano e Marcianise l’assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, senza periodo di prova, con il riconoscimento dell’anzianità aziendale pregressa e con salvaguardia del trattamento economico complessivo e senza l’applicazione di quanto previsto dall’art. 2112 Cod. Civ., in quanto nell’operazione economica non si configurano trasferimenti di rami d’azienda”.

⁷⁹ Si veda, tra gli altri Ballistreri, M., *Americanismo e postfordismo*, in “Mondoperaio”, n. 1/ gennaio 2011, pag. 19-20: “la newco che sarà costituita non sarà associata a Confindustria (...) i rischi sono molteplici e riguardano la possibilità di una disarticolazione del sistema di contrattazione collettiva in Italia, con un effetto-domino che potrebbe portare molte imprese fuori da Confindustria”.

meno sindacale all'interno dello Stato"⁸⁰, e l'ampliamento delle funzioni della contrattazione di II livello previsto nell'accordo interconfederale unitario, che sembra riscontrare le tesi che sul piano giussindacale ritengono che "l'idea di una centralità del contratto collettivo nazionale non è propria dell'ordinamento sindacale repubblicano", escludendo, tranne per l'ipotesi di attuazione del contratto collettivo ex art. 39, commi 2,3,4, della Costituzione, "qualsiasi gerarchia tra gli atti di autonomia sindacale"⁸¹; anche se con il successivo provvedimento parlamentare, a seguito della manovra economica dell'estate 2011, per fronteggiare la crisi finanziaria italiana e globale, decisa dal governo, si è posto in essere un intervento legislativo su tale materia, sollevando numerose obiezioni da parte di sindacati e associazioni datoriali.

Un quadro complessivo per la contrattazione collettiva e le relazioni industriali in Italia di tipo "policentrico" in ordine ai principi di sussidiarietà verticale a livello interno e di sussidiarietà orizzontale su quello esterno per effetto della ripartizione delle competenze tra legge e autonomia collettiva⁸².

7. LA LEGGE SUI "CONTRATTI DI PROSSIMITÀ"

L'intervento in materia di diritto sindacale e del lavoro, inserito nella manovra economica del governo e recepito dal Parlamento nel 2011, prevede, tra l'altro, l'efficacia generale ai cosiddetti "contratti di prossimità", stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle rappresentanze sindacali operanti a livello aziendale.

Questi contratti potranno operare deroghe alle norme di diritto del lavoro, tranne nei casi di diritti indisponibili e/o quesiti, per intese che si pongano l'obiettivo della crescita occupazionale, dell'emersione del lavoro irregolare, degli aumenti salariali e di competitività, della gestione delle crisi aziendali e occupazionali e di nuovi investimenti. E tra le materie oggetto dei contratti di prossimità: le modalità di assunzione, alcuni profili della disciplina del rapporto individuale di lavoro, le collaborazioni coordinate e continuative, la conversio-

⁸⁰ Tiraboschi, M., Nuove relazioni industriali all'insegna della sussidiarietà e del principio di effettività, in www.adapt.it, 28 giugno 2011.

⁸¹ Persiani, M., *Osservazioni sulla revisione della dottrina sindacale*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", n.1/2011, pag. 9.

⁸² Ales, E., Dal "caso FIAT" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali", op. cit., pag. 8.

ne dei contratti a termine, il recesso dal rapporto di lavoro ad eccezione dei licenziamenti intimati a causa di discriminazione o quello della lavoratrice in caso di matrimonio. E, a tal proposito, è stato osservato che i nuovi “contratti di prossimità” definiscono una possibile riformulazione di alcune tutele lavoristiche, in particolare la “norma inderogabile con efficacia sostitutiva”⁸³.

Ma, naturalmente, la norma su cui maggiore è il confronto, accademico e sindacale, è quella relativa alla salvaguardia delle intese aziendali sottoscritte prima dell’accordo interconfederale del 28 giugno 2011, definita “norma salvaintese alla Fiat”.

Sotto il profilo giussindacale si può osservare che l’intervento legislativo, nel mettere in discussione i principi dell’autonomia collettiva, sembra muoversi, non senza forzature giuridiche, come quando si prefigurano interventi derogatori da parte della contrattazione sul rapporto individuale di lavoro, secondo lo schema della piena pari-ordinazione tra Stato e sindacati e della teoria “sistemico-funzionale”⁸⁴, in cui operano un “sotto-sotto-sistema giuridico/statutuale” (interno al sotto-sistema politico) ed un “sotto-sotto-sistema intersindacale (interno al sistema di relazioni industriali)”, dalle molteplici interazioni e senza rapporti gerarchici, in cui la fonte collettiva più prossima agli interessi disciplinati, e quindi quella aziendale, nei limiti della inderogabilità delle norme di

⁸³ Una pregevole analisi in Vallebona, A., *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in “Bollettino Adapt”, n.32 2011, pag. 4-5, in cui l'A. afferma: “La norma inderogabile con efficacia sostitutiva costituisce la tecnica fondamentale del diritto del lavoro per la protezione della parte debole contro la dittatura contrattuale della parte forte, superando le strettoie e i limiti dell'istituto civilistico della rescissione. In questo sistema la protezione minimale economica e normativa del lavoratore deriva da fonti esterne al contratto individuale: la legge e i contratti collettivi. Si tratta di una tecnica efficacissima di massima invasione dell'autonomia privata individuale, i cui prodotti difformi dalle norme inderogabili non sono solo eliminati, ma anche automaticamente sostituiti dal contenuto del precetto violato, con conseguente conservazione del contratto anche se ne sono travolte clausole essenziali. L'inderogabilità va oltre la fase acquisitiva dei diritti proiettandosi anche nella fase di disposizione dei diritti già sorti, che possono essere sottratti all'accertamento giurisdizionale, oltre che dall'inerzia del titolare fino al compimento della decadenza o della prescrizione, solo mediante rinunzie e transazioni in sede assistita o non impugnate nel termine stabilito oppure mediante arbitrato irrituale liberamente scelto. Questo consolidato sistema di tutela del lavoratore presenta, però, un difetto gravissimo allorché, come è avvenuto in Italia, le norme inderogabili si moltiplicano fino a costituire una pesante coltre che copre ossessivamente tutti gli aspetti del rapporto”.

⁸⁴ Vardaro, G., *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Napoli, Jovene, 1984.

legge, viene ritenuta “prevalente sulle altre consimili, anche se di livello superiore”, all’interno dello schema dell’autonomia negoziale privata, integrato dai principi di competenza e specialità⁸⁵. Ed è in questa prospettiva che l’intervento legislativo sembra recuperare il senso della tradizione pluralistica e privatistica dell’autonomia collettiva in Italia, confutando le tesi svalutative della contrattazione aziendale, quale atto terminale di un processo di negoziazione verticistico ed egemonizzato a livello centrale dal contratto collettivo nazionale⁸⁶: l’interventismo statale autoritario nella sfera della contrattazione collettiva e, più in generale, sul terreno costitutivo dell’autonomia della rappresentanza e della condotta sindacale, e il non-interventismo vigente nell’area del *Common Law*. Come è noto, un modello integrato tra autoregolazione ed eteroregolazione, ricombinando criticamente l’uso dello strumento legislativo e dello strumento contrattuale⁸⁷. L’intervento legislativo quindi, non lede la tradizione volontaristico-privatistica” della contrattazione collettiva⁸⁸, anzi l’efficacia di tipo *erga omnes* e i poteri derogatori attribuiti alla contrattazione “di prossimità”, la rendono tendenzialmente simile alla legge. Da qui le obiezioni alle ipotesi di illegittimità costituzionale avanzate alla contrattazione “di prossimità”, secondo cui essa lederebbe i principi di uguaglianza, razionalità, proporzionalità⁸⁹, pur permanendo nei confronti della possibile derogabilità attribuita ai

⁸⁵ Ferraro, G., *Autonomia e poteri nel diritto del lavoro*, op. cit., pag. 102

⁸⁶ Zangari, G., *I livelli della contrattazione collettiva: il concorso/conflitto tra contratto nazionale ed aziendale (con spunti di diritto sindacale comparato)*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 1987, 428.

⁸⁷ Il riferimento è a Kahn-Freund, O., *Labour and the Law*, op. cit., in cui l’A. ripropone tutta l’esperienza teoretica post-weimariana votata alla integrazione critica delle due tendenze.

⁸⁸ De Luca Tamajo, R., *La proceduralizzazione e l’estensione dell’efficacia soggettiva della contrattazione: centralità del momento volontaristico-privatistico*, in *Il sindacato alla svolta degli anni '90. Contrattazione, rappresentanza, democrazia* (a cura di Amato, F., Mattone, S.), Milano, Franco Angeli, 1989. L’Autore fissa un principio fondamentale della contrattazione collettiva italiana, che è rimasto intatto sino ai giorni nostri, quello della natura privata e volontaria: “per quanto necessitano di una traduzione legislativa, i tentativi di proceduralizzazione della contrattazione collettiva e di estensione dell’efficacia soggettiva, che sembrano allo stato più affidabili, poggiano ancora saldamente sul momento volontaristico-privatistico”, pag. 140.

⁸⁹ Perulli, A-Speziale, V., *L’articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la “rivoluzione di Agosto” del Diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 132/2011, pag. 22. Gli A.A. espongono “un ulteriore profilo invocabile ai sensi dell’art. 3 Cost., relativo alla razionalità/ragionevolezza delle scelte operate dall’autonomia collettiva ‘di prossimità’. Come è noto, il criterio di razionalità/ragionevolezza è fondato sull’idea di misura e di proporzione ed è

“contratti di prossimità” le perplessità derivanti dall’osservazione secondo cui, potendo riguardare la generalità delle fattispecie regolate dalla legislazione e/o dai contratti nazionali, in ragione della “indeterminatezza della loro portata, hanno l’attitudine a modificare in *peius* l’intera normativa preesistente”⁹⁰. A tal proposito la contrattazione “di prossimità” sembra potere riscontrare le classiche tesi⁹¹ a sostegno della completa fungibilità tra legge e contratto collettivo, sia esso d’azienda o territoriale, con la parificazione delle rispettive capacità di regolazione. Al contratto “di prossimità” infatti, di cui all’art. 8, è attribuito la facoltà derogatoria nei confronti di un catalogo molto ampio di norme a carattere inderogabile.

Un’interpretazione dottrinale è rivolta a considerare l’intervento in materia di contratti “di prossimità” in rapporto alle modifiche della disciplina del rapporto individuale di lavoro, funzionale alle dinamiche della competitività d’impresa⁹², con un ruolo sussidiario dello Stato nei confronti dell’autonomia collettiva, quando quest’ultima non è in condizione di produrre esiti regolativi.

8. DALLA CONCERTAZIONE AL DIALOGO SOCIALE

E questa tendenza delle relazioni industriali in Italia trova riscontro anche nel rapporto tra istituzioni e parti sociali, con il passaggio dalla concertazione al dialogo sociale.

Nei primi anni ’90 del secolo trascorso, il sindacalismo aveva scelto la strada della moderazione salariale per lo “scambio politico”, con contropartite che

sempre iscritto entro le coordinate di valore del sistema giuridico, vale a dire nella dimensione assiologia della razionalità in funzione della quale è orientata l’azione normativa”.

⁹⁰ La puntuale osservazione in Romagnoli, U., *Il diritto del lavoro e la contrattazione aziendale*, Relazione al Seminario dell’Università degli Studi di Ancona, 14 ottobre 2011.

⁹¹ Ferraro, G., *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova, 1981.

⁹² In questa prospettiva si muove Tiraboschi, M., *L’articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello “Statuto dei lavori” di Marco Biagi*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 1/XXII, 2012, pag. 78 e ss.. L’A. richiama gli scritti di Biagi a sostegno di un cambiamento delle tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro e dello stesso sistema delle fonti, secondo cui “il ruolo della legge dovrebbe essere limitato alla definizione dei diritti fondamentali della persona nel contesto lavorativo”: Biagi, M., *Competitività e risorse umane modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in Montuschi, L.-Tiraboschi, M.-Treu, T., *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Milano, Giuffrè, 2003 (il saggio di Biagi è del 2001), pag. 153.

non hanno riguardato più, come nel passato, vantaggi immediati per il lavoro dipendente, ma un generale miglioramento dell'economia e della competitività del "Sistema-paese", a tal punto che qualcuno suggerisce di non chiamarli più patti sociali ma "patti nazionali". La concertazione non era concepita dal sindacato come istituzionalizzazione dei rapporti di scambio secondo la descrizione della letteratura scientifica sul neocorporativismo negli anni del keynesismo imperante⁹³, senza attendersi, cioè, benefici selettivi. Una concertazione basata, quindi, sulla delega di funzioni pubbliche alle organizzazioni rappresentative di interessi collettivi, per affrontare in modo condiviso problemi urgenti quanto strutturali di *policy-making*. Un'evoluzione che ha fatto parlare di "lunga marcia della concertazione"⁹⁴.

Tale partecipazione ha dato luogo ad un significativo dibattito circa la compatibilità tra decisioni assunte attraverso il metodo neocorporativo e la formazione delle scelte pubbliche, istituzionalmente deputate, nei sistemi democratici, a causa della dicotomia tra rappresentanza politica e rappresentanza degli interessi⁹⁵.

Sul piano costituzionale la concertazione ha trovato legittimazione anche nell'ampiezza con cui la giurisprudenza della Consulta ha ammesso lo sciopero per fini non contrattuali⁹⁶, con il riconoscimento dei sindacati dei lavoratori quali decisori pubblici, in una visione "policentrica", ampiamente riconosciuta

⁹³ Schmitter, P.C., *È ancora il secolo del corporativismo?*, in Maraffi, M. (a cura di), *La società neocorporativa*, Bologna, Il Mulino, 1981; un quadro d'insieme lo traccia Crouch, C., *Relazioni industriali nella storia politica europea*, Roma, Ediesse, 1996.

⁹⁴ Giugni, G., *La lunga marcia della concertazione*, Conversazioni con Ferrari, P. e La Macchia, C., Bologna, il Mulino, 2003, pp. 57-122. Dice Giugni: "Certo è che il protocollo del '93 viene concordemente considerato l'atto che ha segnato l'inizio delle politiche concertative in Italia, con la creazione dei presupposti e la predisposizione degli strumenti per la realizzazione di un modello di concertazione stabile, in un quadro economico e sociale che richiedeva certezza ed effettività degli esiti negoziali".

⁹⁵ Bobbio, N., *Il futuro della democrazia*, Torino, Einaudi, 1984.

⁹⁶ Così in Carinci, F., *Storia e cronaca di una convivenza: Parlamento e concertazione*, in "Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico", 2000, pag. 49 e segg.; nonché Id., *Riparlato di concertazione*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2005, pag. 491 e segg.; Martone, M., *Governo dell'economia e azione sindacale*, Padova, Cedam, 2006; Napoli, M., *Due libri sulla concertazione*, in Id., *Il diritto del lavoro tra conferme e sviluppo*, Torino, 2006, pag. 117 e seg.; Per una puntuale ricostruzione dei rapporti tra Costituzione "materiale" e concertazione sociale si veda AA.VV., *Parlamento e concertazione*, in "Quaderno di Argomenti di Diritto del Lavoro", n.4, Cedam, Padova, 1999.

dall'ordinamento comunitario⁹⁷. E d'altronde, attraverso l'assetto concertativo il sindacato italiano è stato chiamato a svolgere funzioni di responsabilità nazionale⁹⁸, mentre sul piano squisitamente lavoristico, nel tentativo di sistematizzare la concertazione è stata elaborata una teoria secondo cui essa e la contrattazione collettiva sono due diverse *species* di un unico genus quello dell'autonomia sindacale collettiva⁹⁹.

Successivamente, nel 2001, con la vittoria elettorale della coalizione di centro-destra, la concertazione entra in crisi¹⁰⁰, il nuovo governo preferisce un rapporto con sindacati e associazioni datoriali definito "dialogo sociale"¹⁰¹.

Si tratta della trasposizione nel nostro sistema di relazioni sindacali di quel metodo previsto dai trattati comunitari, in specie dagli artt.137.3, 138 e 139 TCE, finalizzato al "coinvolgimento dei sindacati nel processo legislativo nazionale ed europeo", che assegna "piena fungibilità fra la fonte di legge e quella negoziale"¹⁰². Un processo, in particolare, attraverso cui documenti sottoscritti dalle parti sociali, i cosiddetti "avvisi comuni", vengono recepiti dai governi in decreti legislativi al fine di operare la trasposizione negli ordinamenti nazionali di direttive europee su varie materie, dal lavoro a tempo determinato alla dis-

⁹⁷ Capotosti, P.A., *Concertazione e riforma dello Stato sociale nelle democrazie pluraliste*, in "Quaderni Costituzionali", 1999, n.3, pag. 489; D'Alberti, M., *La concertazione fra Costituzione e amministrazione*, in "Quaderni Costituzionali", 1999, n.3, pag. 491, con una disamina della prassi amministrativa operata attraverso atti negoziali.

⁹⁸ Fontana, G., *Concertazione e il dialogo sociale*, in "W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT – 1/2002, pag. 5, laddove l'A. evidenzia come "il compromesso configuratosi all'inizio degli anni novanta – nel contesto del quale il sindacato assume, grazie alla politica dei redditi, una funzione di responsabilità nazionale indiscussa ed un ruolo di *partnership* del sistema politico, fino a surrogarne in qualche misura i compiti regolativi – non poteva però supplire al <vuoto> istituzionale, alla mancanza di un nuovo schema in grado di rimpiazzare quell'equilibrio, oramai anacronistico, fondato sulla coincidenza di interessi, sul comune quadro di riferimento, fra le forze che avevano dato vita all'esperienza dello stato post-corporativo".

⁹⁹ Così Giugni, G., *Diritto sindacale*, op. cit., pag. 215.

¹⁰⁰ Mania, R., Sateriale, G., *Relazioni pericolose: sindacati e politica dopo la concertazione*, Bologna, il Mulino, 2003.

¹⁰¹ Bellardi, L., *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*. In "Lavoro e Diritto", 2004, pag. 183 e segg.

¹⁰² Guarriello, F., *Il ruolo delle parti sociali nella produzione e nella attuazione del diritto comunitario*, in "Europa Diritto Privato", 1999 pag. 223 e segg.; Lo Faro, A., *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Milano, 1999; Nunin, R., *Il dialogo sociale europeo*, Milano, 2001.

ciplina dell'orario di lavoro. L'art. 138.1 del Trattato afferma che "la Commissione ha il compito di *promuovere la consultazione delle parti sociali* a livello comunitario, e prende ogni misura utile per facilitare il dialogo sociale provvedendo ad un sostegno equilibrato delle parti"¹⁰³.

Non appare opportuno definire il dialogo sociale comunitario un modello di relazioni socio-istituzionali compiuto, poiché esso appare più con un insieme di strumenti di partecipazione delle organizzazioni degli interessi, accomunati dal "partenariato"¹⁰⁴.

Il governo "tecnico" insediatosi alla fine del 2011, nel rapporto con le parti sociali ha accantonato il metodo della concertazione triangolare per ricorrere, sostanzialmente, al "dialogo sociale", inteso secondo lo schema comunitario di mero obbligo della notifica delle determinazioni del governo, lasciando a questi, dopo una fase temporale necessaria per la valutazione da parte dei soggetti collettivi rappresentativi degli interessi la valutazione non vincolante delle proposte, che possono essere trasformate in atti di governo e trasmessi al Parlamento, senza alcun vincolo in ordine alle posizioni di sindacati e associazioni datoriali¹⁰⁵.

9. LA "VERTENZA-FIAT" E LE RELAZIONI INDUSTRIALI IN ITALIA TRA LEGGE E CONTRATTO: IPOTESI CONCLUSIVA

Si è detto che gli accordi alla Fiat di Pomigliano d'Arco e di Mirafiori erano inevitabili, pena la perdita degli investimenti decisi dall'azienda negli stabilimenti italiani e la delocalizzazione di produzioni strategiche in altri paesi, dove il costo del lavoro è inferiore grazie alla pratica del *dumping* sociale.

C'è da chiedersi però, se quanto sta avvenendo alla Fiat in Italia non è in-

¹⁰³ Arrigo, G., *Dalla concertazione al dialogo sociale: Europa e Italia*, in "Lavoro e Diritto", n. 2/2004, pag. 399: "Come si vede, il dialogo sociale comunitario è concepito dal Trattato come un obiettivo della politica della Comunità e, inoltre, *come un modus agendi* della Commissione nella politica sociale, intesa in senso lato".

¹⁰⁴ Una esaustiva ricostruzione della tematica in Caruso, B., *Patti sociali decentrati, sindacato e contrattazione collettiva*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 4, 2001.

¹⁰⁵ Meucci, M., *Concertazione e dialogo sociale: differenze non trascurabili*, in "DOnline", 2002; Arrigo, G., *Dalla concertazione al dialogo sociale: Europa e Italia*, in "Lavoro e Diritto", 2, 2004, pagg. 391-404, entrambi gli Autori descrivono le differenze tra i due modelli di relazioni tripartite, che sono evidenti nell'attuale fase delle relazioni industriali in Italia.

quadrabile nel contesto del modello produttivo già sperimentato nell'ultimo decennio del '900 a livello planetario, basato sulla delocalizzazione delle produzioni da parte delle multinazionali, esternalizzazioni o *outsourcing*, parcellizzazione delle fasi di produzione, con la perdita di controllo sull'organizzazione del lavoro ovvero sulle stesse condizioni di lavoro da parte dei sindacati e l'indebolimento della loro azione, con la conseguente svalorizzazione del valore del lavoro e la sua riduzione a puro elemento economicistico della competizione globale.

Si tratterebbe da parte della Fiat, la più grande industria nazionale in cui riorganizzazioni produttive e conflitto si sono storicamente intrecciati¹⁰⁶, di un tipo di social *dumping* con deroghe al contratto collettivo nazionale e la ripermimetrazione dei diritti sindacali, costituendo un possibile riferimento per le aziende italiane che si sentirebbero legittimate a fuoriuscire dalla contrattazione nazionale (e dall'associazionismo datoriale) per imboccare la strada dei contratti aziendali, da sviluppare soprattutto in territori deboli, come il Mezzogiorno¹⁰⁷, dove imporre lo scambio tra occupazione e diritti.

A questa ipotesi si contrappone una tesi secondo cui "il nostro ordinamento intersindacale tradizionale, fondato sulla regola della rigida inderogabilità del contratto collettivo nazionale, non impedisce soltanto il *dumping* sociale, la concorrenza al ribasso, bensì impedisce anche l'innovazione che fa star tutti meglio"¹⁰⁸.

Gli accordi collettivi alla Fiat del 2010 possono essere ascritti in materia di diritto sindacale alle teorie *Law&Economics* e, comunque, al tentativo di "riportare nel contratto di lavoro il nuovo equilibrio di interessi corrispondente, da un lato, ai nuovi modelli flessibili ai quali si ispira l'attività organizzativa e produttiva dell'impresa nel mercato globale e, dall'altro, alle nuove multiformi caratteristiche del lavoro sul piano dei contenuti e delle forme giuridiche con cui viene erogato"¹⁰⁹; il confronto con la teoria economica neoclassica quindi,

¹⁰⁶ Berta, G., *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla Fiat 1919-1979*, il Mulino, Bologna, 1998.

¹⁰⁷ Ballistreri, M., *Fiat voluntas Marchionne*, in "Quaderni dell'Autonomia", giugno 2010; pagg. 4-7.

¹⁰⁸ Ichino, P., *Un case study sull'uso politico della disinformazione*, in "Arel europa lavoro economia", 8-9 2010, pag. 35.

¹⁰⁹ Carabelli, U., *Contratto di lavoro e post-taylorismo*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n.101, 2004, 1, pag.16-17.

sembra essere per il giurista del lavoro un passaggio obbligato per “le ricadute liberistiche di quella teoria”¹¹⁰.

Una concezione giuridica che, in campo giuslavoristico¹¹¹ con riferimento all'accordo alla Fiat di Pomigliano d'Arco, si può rappresentare con l'affermazione che “di ogni norma inderogabile, di ogni segmento del diritto del lavoro e del diritto sindacale, di ogni iniziativa del sindacato occorre dunque sempre valutare attentamente costi e benefici non soltanto per chi sta dentro la cittadella del lavoro regolare, ma anche per chi ne è fuori”¹¹², secondo la teoria *insider/outsider* applicata al mercato del lavoro¹¹³. La teoria degli *insider-outsider*¹¹⁴, è stata utilizzata nel campo giuslavoristico italiano per sostenere l'ipotesi teorica che le disfunzioni nel funzionamento del mercato del lavoro e i problemi dell'occupabilità siano dipendenti dall'eccessiva tutela dei lavoratori dipendenti dai licenziamenti e dal prevalere della contrattazione collettiva nazionale¹¹⁵, rispetto a quella di “prossimità (vedi *supra* cap. 7). Già nel periodo 1962-1974, segnato da significative riforme sociali, vennero mosse critiche ad un intervento pubblico “energico nella difesa dell'occupazione, debole nell'attacco alla disoccupazione”¹¹⁶.

E' del tutto evidente che utilizzando le categorie concettuali della teoria generale del diritto scaturisca una critica all'analisi economica del diritto quanto a quella *lex mercatoria* intesa come quell'insieme di principi e di regole generati autonomamente dalla *business community*, caratterizzati per essere allo stesso tempo, “speciali quanto alla materia, e universali, per il tratto cosmopolita della

¹¹⁰ Del Punta, R., *Economia e diritto del lavoro*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n. 89, 2001, I, pag. 11.

¹¹¹ Ballistreri, M., *Diritto sindacale e analisi economica del diritto*, in “Diritto e Pratica del lavoro”, n 15, 2011.

¹¹² Ichino, P., *Il lavoro e il mercato*, op. cit., pag.11.

¹¹³ Martone, M., *Siamo tutti outsider*, in “Formiche”, n.2/2008.

¹¹⁴ Lindbeck, A., Snower, D.J., *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, Cambridge Mass. - London, *The mit press*, Cambridge, 1988.

¹¹⁵ in linea con un modello di relazioni sindacali di “prossimità”, legate alle dinamiche di mercato delle aziende, è l'indicazione di Boeri, T., *Il sindacato: un declino davvero resistibile?*, in “Stato e mercato”, n.1/2003, pa. 120: “Laddove il sindacato è decentrato e contratta a livello di azienda, diventa un agente che impone un maggior rispetto di principi di eguaglianza nelle opportunità fra uomini e donne”.

¹¹⁶ Mancini. G.F., *Commento all'art. 4*, in AA.VV., *Commentario della Costituzione*. Artt. 1-12, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1975, pag. 247 e segg.

loro origine e dei confini entro cui trovano applicazione”¹¹⁷. Un contesto giuridico sempre meno riconoscibile nella sua tradizionale configurazione statalista e normativista¹¹⁸. Sotto questo profilo il monopolio giuridico degli Stati, come si è detto, è ormai insidiato costantemente da nuovi attori, pubblici e privati, che, in modo particolare per via contrattuale, danno vita a regimi di regolazione dei rapporti giuridici concorrenti. Non è solo la fenomenologia del diritto che, sotto l'impulso del mercato economico, diviene *soft*, flessibile e disponibile a recepire gli *imput* di soggetti privati, ma anche la fase normativa e della giurisdizione si privatizzano: *corporate governance* e arbitrati ne costituiscono gli istituti più diffusi.

Infatti, il rapporto tra l'economia, il mercato e il diritto acquisisce una opposta prospettiva rispetto alla *Law&Economics*, se il diritto si concepisce come strumento di allocazione teso a realizzare un modello di giustizia, i cui principi si deducono dalle norme fondamentali poste alla base del sistema giuridico, generalmente di rango costituzionale, azionati dalla forza regolativa (e/o coercitiva) dello Stato.

D'altronde, è opportuno ricordare che il diritto moderno, e in particolare il diritto del lavoro, non ha mai rivendicato una sorta di autosufficienza di stampo positivistico, chiuso in un recinto formalistico ottocentesco, al contrario ha sviluppato nel '900 importanti aperture rispetto alle scienze sociali, senza, però, lasciare spazio ad ipotesi di riconduzione del diritto del lavoro “nelle braccia del diritto dell'impresa, dalle quali si era distaccato nei primi decenni del secolo scorso”¹¹⁹.

E “le riflessioni sull'essere e sul dover essere del diritto del lavoro” evidenziano l'esigenza di non guardare soltanto ad un approccio ricostruttivo fondato sulla dialettica lavoro/mercato, ma di analizzare anche il rapporto con tutte le altre componenti del sistema, impresa, istituzioni nazionali, europee e sopranazionali¹²⁰. A tal proposito emerge un'ipotesi di base abbastanza consolidata,

¹¹⁷ Perone, G., Globalizzazione e diritto del lavoro: sfide e possibili risposte, settembre-ottobre 2001, pag. 396.

¹¹⁸ Ferrarese, M.R., Le istituzioni nella globalizzazione. Diritto e diritti nella società transnazionale, Il Mulino, 2004.

¹¹⁹ Hernandez, S., Una rilettura dell'inderogabilità nella crisi dei principi del diritto del lavoro, in “Il Diritto del lavoro”, gennaio-aprile 2003, pag.1.

¹²⁰ Così opportunamente il richiamo contenuto in Pessi, R., *Ordinamento giuridico ed economia di mercato*, Padova, Cedam, 2010.

in base alla quale gli “epicentri della crisi-trasformazione” si raccolgono essenzialmente attorno a due nuclei, il primo relativo alle componenti del sistema economico, il lavoro nelle sue varie forme e le diverse organizzazioni d’impresa, il secondo in rapporto alla regolazione mercatistica¹²¹. Lavoro che, alla luce dei mutamenti sociali e della struttura produttiva, sotto il profilo protettivo non può essere soltanto quello della subordinazione classica, poiché se l’esclusione di quello autonomo dal sistema delle tutele “se appare giustificata per quanto attiene alle forme classiche di lavoro indipendente” appare “del tutto inattuale per quanto attiene alle modalità del lavoro autonomo di nuova generazione” e non solo, considerato che, in ragione ai valori costituzionali, è possibile registrare una disapplicazione dell’indicazione contenuta nell’art. 35 Cost. che impone la protezione del lavoro “in tutte le sue forme e applicazioni”¹²².

E d’altronde, la tradizionale asimmetria nel contratto di subordinazione, propria del diritto del lavoro, tende a rientrare. Prova ne è il sempre più fecondo dialogo tra diritto del lavoro e diritto dei privati¹²³ e le riflessioni sui “contratti d’impresa”¹²⁴ secondo cui si profilerebbe un progressivo ridimensionamento dell’autonomia e/o specialità del diritto del lavoro, a causa dell’introduzione nel diritto dei privati di tecniche di regolazione di derivazione lavoristica, finalizzate al riequilibrio della disparità delle condizioni di partenza, sul piano sostanziale, dei contraenti.

E in questa prospettiva è stato lucidamente affermato che la genesi del diritto del lavoro è da ricercare “nel terreno del conflitto industriale determinato dal modello di produzione capitalistica che contrappone inevitabilmente chi detiene i mezzi di produzione a chi vive della produzione”¹²⁵, sottolineando come, proprio a fronte dei nuovi epicentri della crisi trasformazione indotti dalle nuove tecnologie e dalla globalizzazione, si sia aperta una nuova stagione

¹²¹ Treu, T., *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, 2000, pag. 467 ss.

¹²² Perulli, A., *Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 125, I, 2005.

¹²³ Liebman, S., *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell’economia*, in “Atti delle Giornale di Studio Aidlass”, Parma 4-5 giugno 2010.

¹²⁴ Perulli, A., *Diritto del lavoro e diritto dei contratti*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, I, 2007, pag. 427 e ss.

¹²⁵ Persiani, M., *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, 2004, pag. 89 e segg.

del diritto del lavoro che “deve, ormai, tenere conto del riconoscimento costituzionale della libertà di iniziativa economica”, che comporta “l'accettazione di un sistema di economia di mercato” e quindi impone al giurista una sintesi di razionalità tra i valori della persona ed i valori dell'economia¹²⁶. Esigenza ineludibile sarà comunque quella di evitare per il diritto del lavoro il rischio di trasformarsi in strumento di iniziative imprenditoriali¹²⁷, “il coordinamento fra tecniche incentivanti e diritto del lavoro è invece necessario non perché in luogo di diritto del lavoro debba parlarsi di <diritto del mercato del lavoro> ma perché il diritto del lavoro deve regolare anche il mercato del lavoro e mai essere, di questo, oggetto”¹²⁸.

I recenti accordi sindacali alla Fiat sono fondati su di un nuovo modo di produrre e segnano storicamente, sul piano dell'evoluzione delle relazioni sindacali, il passaggio dalla contrattazione “non vincolata” degli anni '70 del secolo trascorso, sganciata da ogni parametro di mercato e funzionale anche all'intervento sindacale sulla programmazione pubblica dell'economia¹²⁹, a quella legata alle compatibilità macroeconomiche dei successivi anni Novanta sino ad una strumentale alle esigenze microeconomiche, che costituisce “una sfida ai comportamenti tradizionali del sindacato e può addirittura minarne le basi, oppure indurlo a cercare le vie innovative capaci di interpretare le nuove domande”¹³⁰.

Ciò che emerge è l'esigenza di una riconsiderazione dei diritti del lavoro e di quelli sindacali¹³¹, che tenga conto della storia del lavoro e delle sue trasforma-

¹²⁶ Id. Persiani, M., *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, op. cit., pag. 89 e segg.

¹²⁷ Vallebona, A., *Etica ed ordinamento del lavoro*, in “Diritto del Lavoro”, 2000, I, pag. 472.

¹²⁸ Testa, F., *Regole anti-dumping e contrattazione collettiva*, in “Il Diritto del Lavoro”, 2003,6, pag. 841.

¹²⁹ Rescigno, P., *Formazioni sociali e terzi in “quadernidelpluralismo”*, n.1/1983, pag. 13, in cui l'A. sottolinea il ruolo macroeconomico della contrattazione collettiva: “Allora ‘contrattazione collettiva’ ha assunto il senso di una partecipazione, la più larga possibile, a formulare i piani e i programmi restrittivi dell'iniziativa economica privata e dell'autonomia negoziale individuale. Si è voluto, come è noto, esprimere l'idea che programmi e piani possano allargare la cerchia dei soggetti investiti dal potere di predeterminare le regole che più tardi incideranno, attraverso i contratti, sui beni e le attività degli individui”.

¹³⁰ Giugni, G., *Sindacato (Voce per un'enciclopedia)*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n.74, 197, 2, pag. 221.

¹³¹ Pessi, R., *Ordinamento giuridico ed economia di mercato*, Padova, Cedam, 2010.

zioni, portata, dal valore, dal peso, dal ruolo, dal significato sociale che esso ha nella comunità umana.

10. BIBLIOGRAFIA

AIMO, M-IZZI, D., Azione sindacale e vicenda FIAT: la voce di Massimo Roccella, in "Lavoro e Diritto", 2011;

ALES, E., Dal "caso FIAT" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", IT – 134/2011;

ALLEVA, P., Una NewCo per aggirare la Fiom, in "Il Manifesto" del 28.1.2011;

ARRIGO, G., Dalla concertazione al dialogo sociale: Europa e Italia, in "Lavoro e Diritto", n. 2/2004;

ARRIGO, G., Dalla concertazione al dialogo sociale: Europa e Italia, in "Lavoro e Diritto", 2, 2004;

BALLESTRERO, M.V., Diritto sindacale, Torino, Giappichelli, 2007;

BALLISTRERI, M., Americanismo e postfordismo, in "Mondoperaio", n. 1/gennaio 2011;

BALLISTRERI, M., Contratti le nuove regole, in "Diritto&Pratica del Lavoro", n.7/2009;

BALLISTRERI, M., Diritto del lavoro, federalismo, statuto speciale siciliano, Giuffrè Editore, Milano, 2011;

BALLISTRERI, M., Diritto sindacale e analisi economica del diritto, in "Diritto e Pratica del lavoro", n 15, 2011;

BALLISTRERI, M., Fiat voluntas Marchionne, in "Quaderni dell'Autonomia", giugno 2010;

BALLISTRERI, M., Le tendenze giuridiche delle relazioni industriali italiane, in “Atti dell’Accademia Peloritana dei Pericolanti”, Vol. LXXVII, 2008, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2010;

BALLISTRERI, M., Marchionne, i sindacati, i lavoratori , in “Mondoperaio”, novembre/dicembre 2010;

BARASSI, L., Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano, Società Editrice Libreria, Milano, 1915;

BELLARDI, L., Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole. In “Lavoro e Diritto”, 2004;

BERTA, G., Conflitto industriale e struttura d’impresa alla Fiat 1919-1979, il Mulino, Bologna, 1998;

BIAGI, M., Competitività e risorse umane e modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro, in Montuschi, L.-Tiraboschi, M.-Treu, T., Marco Biagi: un giurista progettuale, Milano, Giuffrè, 2003 (il saggio di Biagi è del 2001);

BOBBIO, N., Il futuro della democrazia, Torino, Einaudi, 1984;

BOERI, T., Il sindacato: un declino davvero resistibile?, in “Stato e mercato”, n.1/2003;

CAPOTOSTI, P.A., Concertazione e riforma dello Stato sociale nelle democrazie pluraliste, in “Quaderni Costituzionali”, 1999, n.3;

CARABELLI, U., Contratto di lavoro e post-taylorismo, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”;

CARINCI, F., Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 133/2011;

CARINCI, F., De Luca Tamajo, R., Tosi, P., Treu, T., Diritto sindacale, Torino, Utet, 2006;

CARINCI, F., Il lascito di Francesco Santoro Passarelli nel diritto sindacale italiano, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, 2008, n.6, pag. 1333 ss.

CARINCI, F., L’Accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 125/2011;

CARINCI, F., La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, 1080, 2011;

CARINCI, F., Riparlando di concertazione, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, 2005;

CARINCI, F., Se quarant’anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all’accordo di Pomigliano, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, n.3/2010, pag.595;

CARINCI, F., Storia e cronaca di una convivenza: Parlamento e concertazione, in “Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico”, 2000;

CARUSO, B., Federalismo e struttura della contrattazione collettiva, appunti di metodo, in “Lavoro e Diritto”, n. 3/2001;

CARUSO, B., Patti sociali decentrati, sindacato e contrattazione collettiva, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 4, 200;

CASTELVETRI, L., Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 4-5 2010;

CASTRONOVO, V., Storia dell’Industria italiana, Milano, Mondadori, 2003;

CROUCH, C., Relazioni industriali nella storia politica europea, Roma, Ediesse, 1996;

D’ALBERTI, M., La concertazione fra Costituzione e amministrazione, in “Quaderni Costituzionali”, 1999, n.3;

DE LUCA TAMAJO, R., Crisi e riorganizzazioni aziendali: interesse collettivo e interessi individuali nella giurisprudenza, in “Lavoro e Diritto”, 2, 2008;

DE LUCA TAMAJO, R., L'Accordo di Pomigliano: una storia italiana, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, 9, 2011;

DE LUCA TAMAJO, R., La proceduralizzazione e l'estensione dell'efficacia soggettiva della contrattazione: centralità del momento volontaristico-privatistico, in *Il sindacato alla svolta degli anni '90. Contrattazione, rappresentanza, democrazia* (a cura di Amato, F., Mattone, S.), Milano, Franco Angeli, 1989;

DE LUCA TAMAJO, R., Le criticità del sistema di relazioni industriali, in “Arel europa lavoro economia”, 8-9 2010;

DE LUCA TAMAJO, R., Riforme (im)possibili del diritto sindacale, in “Diritti Lavori Mercati”, n.1, 2011;

DEL PUNTA, R., Economia e diritto del lavoro, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n. 89, 2001;

DEL PUNTA, R., La “fornitura di lavoro temporaneo” nella legge n. 196/1997, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, I, 1998;

DELL'OLIO, M., Atti del IX Congresso Aidlass, 1989;

DELL'OLIO, M., Enciclopedia giuridica del lavoro, vol, I, L'organizzazione e l'azione sindacale, Padova, Cedam;

DIRITTO DEL LAVORO. Commentario diretto da Carinci, F. Le fonti. Il diritto sindacale, a cura di Zoli, C., Utet, Torino, 2007;

FERRARESE, M.R., Le istituzioni nella globalizzazione. Diritto e diritti nella società transnazionale, Il Mulino, 2004;

FERRARO, G., Autonomia e poteri nel diritto del lavoro, Padova, Cedam, 1992;

FERRARO, G., La parabola di Pomigliano d'Arco tra occupazione e diritti, in "Rivista Italiana di Diritto della Sicurezza Sociale", n. 3, 2010;

FERRARO, G., Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela, Cedam, Padova, 1981;

FONTANA, G., Concertazione e il dialogo sociale, in "W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT – 1/2002;

GARILLI, A., Intervento in AA.VV., Autonomia collettiva e occupazione, Milano, Giuffrè, 1998;

GASANTI, L., Rappresentanza e contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro: gli effetti del conflitto intersindacale, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", I, 2010;

GHEZZI, G., ROMAGNOLI, U., Diritto sindacale, Bologna, Zanichelli, 1997;

GIUGNI, G., Diritto sindacale; Cacucci. 2010;

GIUGNI, G., Intervento in AA.VV., Autonomia collettiva e occupazione, Milano, Giuffrè, 1998;

GIUGNI, G., Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva, Milano, Giuffrè, 1960;

GIUGNI, G., La contrattazione non vincolata, in Diritto sindacale, Cacucci, Bari, 2010;

GIUGNI, G., La lunga marcia della concertazione, Conversazioni con Ferrari, P. e La Macchia, C., Bologna, il Mulino, 2003;

GIUGNI, G., MANCINI, F., Movimento sindacale e contrattazione collettiva, in FLM, a cura di, Potere sindacale e ordinamento giuridico, De Donato, Bari, 1972;

GIUGNI. G., Sindacato (Voce per un'enciclopedia), in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n.74, 197, 2;

GOTTARDI, D., Significato e anomalie di un contratto collettivo, in "Lavoro Informazione", 1997, n. 5;

GRANDI. M., L'efficacia del contratto aziendale, in "Politica del diritto", 1985;

GUARRIELLO, F., Il ruolo delle parti sociali nella produzione e nella attuazione del diritto comunitario, in "Europa Diritto Privato", 1999;

HERNADEZ, S., Una rilettura dell'inderogabilità nella crisi dei principi del diritto del lavoro, in "Il Diritto del lavoro", gennaio-aprile 2003;

ICHINO, P., Appunti di un giurista su Pomigliano, in www.lavoce.info, 18/06/2010;

ICHINO, P., Il futuro prossimo del sistema italiano delle relazioni industriali dopo l'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e il decreto-legge 13 agosto 2011 n.138, Relazione al Gruppo Intersettoriale del Personale, Milano, 12 settembre 2011;

ICHINO, P., La sentenza del Tribunale di Roma sulle discriminazioni sindacali a Pomigliano, in www.pietroichino.it, n. 26 del 25/06/2012;

ICHINO, P., Un case study sull'uso politico della disinformazione, in "Arel europa lavoro economia", 8-9 2010;

KAHN-FREUND, O., Labour and the Law;

LASSANDARI, A., La contrattazione collettiva: prove di de-costruzione di un sistema, in "Lavoro e Diritto", 321, 2011;

LASSANDARI, A., Problemi e ricadute della contrattazione "separata", in , in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 126, 2010;

LIEBMAN, S., Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia, in "Atti delle Giornate di Studio Aidlass", Parma 4-5 giugno 2010;

LINDBECK, A., SNOWER, D.J., The insider-outsider theory of employment and unemployment, Cambridge Mass. - London, The mit press, Cambridge, 1988;

LISO, F., Replica in AA.VV., Autonomia collettiva e occupazione, Milano, Giuffrè, 1998;

LO FARO, A., Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria, Milano, 1999;

LUNARDON, F., Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia, Relazione alle "Giornate di studio" Aidlass, Copanello, 23-24 giugno 2011;

MAGNANI, M., Commento all'art. 1 della legge n. 196 del 1997, in Napoli, M. (a cura di), Il pacchetto Treu, in "Nuove leggi civili commentate", 1998;

MAGNANI, M., I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2010, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 6, 2009;

MAGNANI, M., I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 6, 2009;

MANCINI, F., GIUGNI, G., La rilevanza giuridica delle clausole di pace sindacale, in I diritti dei lavoratori. Contrattazione collettiva, diritti sindacali e forme di lotta, Milano, Mazzotta, 1976;

MANCINI, G.F., Commento all'art. 4, in AA.VV., Commentario della Costituzione. Artt. 1-12, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1975;

MANIA, R., SATERIALE, G., Relazioni pericolose: sindacati e politica dopo la concertazione, Bologna, il Mulino, 2003;

MARESCA, A., Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2010;

MARGINSON, P-SISSON, K., Multinational Companies and the Future of Collective Bargaining. A Review of the Research Issues, in "EJIR", 173, 1996;

MARIUCCI, L., Back to the future: il caso FIAT tra anticipazione del futuro e ritorno al passato, in "Lavoro e Diritto", 239, 2011;

MARIUCCI, L., Note su un accordo singolare, in "la voce.info", 21 giugno 2010;

MARTONE, M., Governo dell'economia e azione sindacale, Padova, Cedam, 2006;

MARTONE, M., Siamo tutti outsider, in "Formiche", n.2/2008;

MARTONE, M., Un primo importante risultato per un accordo interconfederale appena sottoscritto, in "Il Sole 24 Ore", 21 luglio 2011;

MAZZOTTA O., Francesco Santoro Passarelli e i suoi interpreti, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2008, 4;

MEUCCI, M., Concertazione e dialogo sociale: differenze non trascurabili, in "DLonline", 2002;

MISCIONE, M., Il contratto collettivo dopo l'Accordo di Pomigliano d'Arco del giugno 2010, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2010;

MISCIONE, M., Il lavoro interinale tra contratto di lavoro e contratto di fornitura, in "Diritto & Pratica del Lavoro", n.30, 1997, pag. 2076;

NAPOLI, M., Due libri sulla concertazione, in Id., Il diritto del lavoro tra conferme e sviluppo, Torino, 2006;

NAPOLI, M., Il sindacato," Vita e Pensiero", 2009, Milano;

NUNIN, R., *Il dialogo sociale europeo*, Milano, 2001;

O. KAHN FREUND, O., *Relazioni sindacali: tradizioni e rinnovamenti*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", II (1980), n. 7;

PERA, G., *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1996;

PERA, G., *Note sui contratti collettivi "pirata"*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 1997, I;

PERA, G., *Serrata e diritto di sciopero*, Milano, Giuffrè, 1969;

PERA, G., *Spunti di riflessione sul pacchetto Treu*, in "Giustizia civile Massimario", 1997;

PERONE, G., *Globalizzazione e diritto del lavoro: sfide e possibili risposte*, settembre-ottobre 2001;

PERSIANI, M., *Diritto sindacale*, Padova, Cedam, 2005;

PERSIANI, M., *Osservazioni sulla revisione della dottrina sindacale*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", n.1/2011;

PERSIANI, M., *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2004;

PERSIANI, M., *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2004;

PERULLI, A., *Delocalizzazione produttiva e relazioni industriali nella globalizzazione. Note a margine del caso FIAT*, in "Lavoro e Diritto", 343, 2011;

PERULLI, A., *Diritto del lavoro e diritto dei contratti*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", I, 2007;

PERULLI, A., *Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro*, in "Giornale

di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 125, I, 2005;

PERULLI, A-SPEZIALE, V., L’articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la “rivoluzione di Agosto” del Diritto del lavoro, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 132/2011;

PESSI, R., Ordinamento giuridico ed economia di mercato, Padova, Cedam, 2010;

PROIA, G., Danno al datore di lavoro e danno agli utenti nella ferenda novella sullo sciopero, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, n.2, 2009;

PROSPERETTI, G., L’efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale, Milano, 1989;

RESCIGNO, P., Formazioni sociali e terzi in “quadernidelpluralismo”, n.1/1983;

ROCCCELLA, M., Il rapporto tra le fonti del diritto del lavoro in AA.VV., Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell’unità contrattuale, Atti del Seminario della Cgil, Roma 5 maggio 2009, in “Rassegna Sindacale”, n.25, 2009;

ROMAGNOLI, U., Dalla cancellazione dell’art. 8 alla ricostruzione del diritto del lavoro, in www.dirittisocialiecittadinanza.org, 2, 2011;

ROMAGNOLI, U., Il contratto collettivo d’impresa”, Giuffrè, Milano, 1963;

ROMAGNOLI, U., Il diritto del lavoro e la contrattazione aziendale”, Relazione al Seminario dell’Università degli Studi di Ancona, 14 ottobre 2011;

ROMAGNOLI, U., Treu, T., I sindacati in Italia: storia di una strategia 1945-1976, Bologna, il Mulino, 1977;

SALERNI, D., Sindacato e forza lavoro all’Alfa Sud. Un caso anomalo di conflittualità industriale, Torino, Einaudi, 1980;

SANTORO PASSARELLI, F. (1961), Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune, in “Saggi di diritto civile”, I, Jovene, Napoli, 1961;

SANTORO PASSARELLI, G., Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 1980;

SANTORO-PASSARELLI, G., Diritto sindacale, Roma-Bari, Laterza, 2007;

SANTORO-PASSARELLI, G., L’impatto del conflitto intersindacale sui livelli contrattuali nella categoria dei metalmeccanici. Note minime su questioni ancora controverse, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, n.2/2011;

SCARPELLI, F., Una riflessione a più voci sul diritto sindacale nella contrattazione separata, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, I, 2010;

SCHMITTER, P.C., È ancora il secolo del corporativismo?, in Maraffi, M. (a cura di), La società neocorporativa, Bologna, Il Mulino, 1981;

TESTA, F., Regole anti-dumping e contrattazione collettiva, in “Il Diritto del Lavoro”, 2003;

TIRABOSCHI, M., L’articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello “Statuto dei lavori” di Marco Biagi, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 1/XXII, 2012;

TIRABOSCHI, M., Nuove relazioni industriali all’insegna della sussidiarietà e del principio di effettività, in www.adapt.it, 28 giugno 2011;

TOSI, P., Commento all’art. 11 della legge n. 196 del 1997, in Napoli, M. (a cura di), Il “pacchetto Treu”, in “Nuove leggi civili commentate”, 1998;

TOSI, P., Intervento in AA.VV., Rappresentanza e rappresentatività, Milano, Giuffrè, 1990;

TREU, T., Il diritto del lavoro: realtà e possibilità, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, 2000;

VALLEBONA, A., Diritto sindacale, Padova, Cedam, 2008;

VALLEBONA, A., Etica ed ordinamento del lavoro, in “Diritto del Lavoro”, 2000, I;

VALLEBONA, A., L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva, in “Bollettino Adapt”, n.32 2011;

VARDARO, G., Contrattazione collettiva e sistema giuridico, Napoli, Jovene, 1984;

VIDIRI, G., Contratto collettivo, diritti individuali e poteri del sindacato, in “Giurisprudenza Italiana”, 1987, IV, ;

ZANGARI, G., I livelli della contrattazione collettiva: il concorso/confitto ra contratto nazionale ed aziendale (con spunti di diritto sindacale comparato), in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 1987, 428;

ZOPPOLI, L., La struttura della contrattazione collettiva: aspetti definitivi e teorici, profili storici e questioni di macroregolazione, Seminario Aidlass, 1998.

La *Revista de Estudios Económicos y Empresariales* recibió este artículo el 5 de julio de 2012 y fue aceptado para su publicación el 3 de septiembre de 2012.