

Paola Saracini

Contratto e legge dopo il caso FIAT: le nuove regole sindacali*

SOMMARIO: **1.** Premessa. **2.** Il caso FIAT e le principali criticità. **3.** L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: un primo passo verso la condivisione di nuove regole. **4.** Le "questioni" non risolte dall'accordo. **5.** (*Segue*) Le ricadute sul contratto collettivo aziendale. **6.** Le "nuove" regole legali: i "contratti di prossimità". **7.** A mo' di conclusione.

1. Premessa

Non è agevole intervenire nel dibattito quando il "sismografo" del sistema di relazioni sindacali segnala continue e profonde oscillazioni¹. Tuttavia, ordinando e aggiornando le riflessioni stimolate da un incontro di studio dello scorso anno, dinanzi a uno scenario che ha scosso alle fondamenta il diritto sindacale italiano, è opportuno concentrare l'analisi su alcuni essenziali nodi problematici ed essenziali. L'intento è di offrire, nonostante la sintesi, un quadro d'insieme che costituisca comunque, tutt'oggi, un contributo al confronto sul senso di marcia del diritto sindacale (lontano dal sopirsi).

L'analisi non potrà prescindere da tre svolte dell'incedere degli eventi:

- a) la vicenda Fiat;
- b) l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011;
- c) l'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011 n. 138, conv. in l. 14 settembre 2011 n. 148.

Esse, al fondo, incrociano l'annosa questione dell'interesse collettivo-

* Il contributo riprende l'intervento tenuto il 6 luglio 2011 presso l'Università di Cassino, in occasione del Convegno su "Le relazioni sindacali in Fiat: un nuovo modello per il futuro?", svoltosi all'indomani dell'accordo del 28 giugno 2011 ed è destinato al volume "Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione tecnica del Diritto del lavoro", in corso di pubblicazione.

¹ Emblematici sono i titoli di due recenti e ampi contributi: CARINCI F. (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Ipsosa, 2011 e PERULLI, SPEZIALE, *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"*, n. 132/2011, p. I ss.

sindacale, qui considerato, comprensibilmente, non nei profili definitivi², ma in relazione alle modalità con le quali, nella mediazione tra le variegate espressioni che emergono dai gruppi e tra i diversi sottogruppi organizzati³, si cerca di giungere alla sua individuazione e regolazione. Operazione questa, *naturalmente* complessa, ma che assume toni ancora più problematici in un periodo in cui il sistema di relazioni industriali appare lacerato, finanche all'interno, dei fronti sia sindacale (non solo tra le diverse confederazioni ma anche nell'ambito di una di esse)⁴, sia datoriale. Una lacerazione non imputabile al "capriccio" di questa o quella parte, ma derivante da una serie di ragioni delle quali l'ultima, e probabilmente la principale, è, come noto, la c.d. "globalizzazione"⁵.

In un simile contesto la vicenda FIAT ha agito da detonatore di una situazione risalente nel tempo, giacché non è certamente questione nuova la necessità di regole per il sistema sindacale, specie in tema di rappresentatività, come d'altro canto dimostrano alcuni interventi legislativi, seppure di tipo settoriale, degli anni '90⁶. Essa, però, si è tradotta, nell'ultimo decennio, in una pluralità di accordi separati⁷, che hanno dato un duro e inedito colpo ad alcuni capisaldi della nostra esperienza sindacale, a cominciare dalla storica unità di azione delle grandi confederazioni.

Certo la FIAT, con una serie di forti iniziative foriere di un consistente

² Per una recente riflessione sulla nozione di interesse collettivo e, più in generale, sul relativo dibattito, v. ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, 2006, spec. p. 64 ss.

³ V. GIUGNI, *Il diritto sindacale*, Cacucci, 2010, p. 62 ss.

⁴ Cfr. CELLA, *Pomigliano e Mirafiori: incertezze e "fallimenti" nelle culture sindacali*, in *DLRI*, 2011, p. 106 ss.

⁵ In merito all'incidenza della globalizzazione nonché di una sorta di "ideologia di mercato" sull'attuale difficile momento del movimento sindacale, cfr. CELLA, *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *SM*, 2012, p. 29 ss.; CROUCH, *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *SM*, 2012, p. 55 ss. Amplia tale prospettiva, ricomprendendovi quantomeno anche le "tendenze tecnologiche di più lunga durata, nonché gli effetti dell'attuale crisi finanziaria ...", SESTITO, *Alcuni commenti su tendenze generali e specificità italiane*, in *SM*, 2012, p. 91 ss.

⁶ Il riferimento è ovviamente alla legge 146 del 1990 in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali e, nel lavoro pubblico, in tema di rappresentatività sindacale (ora art. 43, d.lgs. 165/2001).

⁷ Si ricorda il Patto per Milano siglato nel 2000; quello del 2001 sul contratto a tempo determinato, poi recepito nel d.lgs. 368/2001; il Patto per l'Italia del 2002, nonché, e specialmente, l'accordo quadro del 2009, intervenuto sulle "regole del gioco" e sul modello contrattuale.

contenzioso⁸, ha reso ancora più evidente la necessità di regole nuove per il delicato processo di focalizzazione, di selezione degli interessi collettivo-sindacali e per la successiva traduzione degli stessi in soluzioni giuridiche sufficientemente solide.

Sicché, si è giunti ad un intervento legislativo, per molte intuibili ragioni inedito – il già ricordato art. 8, d.l. 138/2011 – che, però, ha creato più problemi che soluzioni. Ma dipaniamo con ordine la matassa.

2. Il caso FIAT e le principali criticità

Dalla vicenda FIAT emergono diversi elementi di criticità che precludono la possibilità di trarne linee, anche soltanto ipotetiche, di un nuovo “modello” per lo sviluppo delle nostre relazioni industriali.

In estrema sintesi, si evidenziano tre ordini di motivi concernenti taluni profili della assai articolata vicenda Fiat, riferiti rispettivamente: 1) alla sua origine; 2) al presente in cui essa si colloca; 3) al futuro in cui la stessa è destinata a svilupparsi.

1) L'origine sembra caratterizzata da più punti di debolezza. Per come si è giunti alla chiusura dello stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano e alla contestuale costituzione della “Newco” Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A., la mancata applicazione dell'art. 2112 cod. civ. suscita perplessità⁹. Da un lato, appare assai marcata la continuità organizzativo-produttiva tra i due siti industriali, dall'altro, l'art. 2112 cod. civ. copre un ventaglio di ipotesi di successione nella gestione aziendale quanto mai ampio, anche alla luce

⁸ Ad oggi superano la ventina le pronunce giurisprudenziali – dedicate, per la maggior parte, alla “presunta” condotta antisindacale della FIAT per la mancata applicazione del titolo III dello Statuto dei lavoratori ai rappresentanti Fiom – che, con esiti diversificati, si sono espresse ora a favore della FIAT, ora della Fiom. Sulla vicenda v. ESPOSITO, NATULLO, *I limiti del dialogo tra ordinamento sindacale e ordinamento statale nel cono della controversia Fiom vs FIAT*, in questa rivista, 2012, p. 135 ss.; TURSI, *L'articolo 19 dello Statuto, oggi*, in *DRI*, 2012, p. 450 ss.

⁹ Sulla questione v. le puntuali osservazioni di CARINCI F., *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, n. 131/2011, spec. pp. 25-29; nonché di TINTI, *Fuga dalle regole: la disciplina dei trasferimenti d'impresa alla prova del caso FIAT*, in *LD*, 2011, p. 391 ss., che si sofferma proprio sui presupposti per l'applicazione della disciplina sul trasferimento d'azienda.

Una situazione simile si è verificata anche per lo stabilimento di Mirafiori, pur se non si registrano contenziosi specifici al riguardo. V. L'accordo del 23 dicembre 2011 (punto 10 della regolamentazione per la Joint Venture).

della giurisprudenza della Corte di Giustizia¹⁰, e, per intuibili ragioni, non è certo sufficiente l'asserita inapplicabilità enunciata dalle parti¹¹ a mettere fuori gioco l'inderogabile tutela codicistica.

La questione in giudizio è stata in realtà assorbita nell'ambito della denuncia di antisindacalità, che può essere considerata il fulcro del contenzioso sviluppatosi al riguardo¹²: la tesi da cui si muove è infatti che la negazione dell'operatività dell'art. 2112 cod. civ. avrebbe lo scopo di recidere ogni vincolo con il ccnl industria metalmeccanica sottoscritto da Fiom nel 2008, nonché con gli accordi interconfederali e categoriali sulle rsu, con immediate ed evidenti ricadute sulla presenza della stessa Fiom in azienda¹³. Non a caso il Tribunale di Torino, chiamato a dirimere la questione, più che indagare sui presupposti della violazione dell'art. 2112 cod. civ., ha concentrato l'attenzione sullo stabilire se la stipulazione dei contratti del 29 dicembre 2010 e del 17 febbraio 2011, potesse integrare o meno gli estremi della condotta antisindacale¹⁴.

¹⁰ Ci si limita ad osservare che, anche sulla scorta della giurisprudenza della Corte di Giustizia, la cessione di azienda o di ramo d'azienda si realizza quando, indipendentemente dalla struttura tecnico-giuridica utilizzata per il trasferire la titolarità degli impianti, il complesso dei beni aziendali che costituiva l'organizzazione imprenditoriale rimane inalterato nella sua funzione essenziale. Per un'approfondita analisi sulla questione v. LO FARO, *Le direttive in materia di crisi e ristrutturazione di impresa*, in CARUSO, SCIARRA (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in AJANI, BENACCHIO (a cura di), *Trattato di diritto privato dell'Unione europea*, Giappichelli, 2009, vol. V, p. 391 ss.; NOVELLA, VALLAURI, *Il nuovo art. 2112 cod. civ. e i vincoli del diritto europeo*, in DLRI, 2005, p. 177 ss.

¹¹ Si legga quanto disposto dal titolo IV del contratto collettivo siglato il 29 dicembre 2010, in cui le parti stabiliscono che "Per il personale proveniente da Fiat Group Automobili s.p.a. Giambattista Vico (...) l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, senza periodo di prova, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e con la salvaguardia del trattamento economico complessivo e senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2121 cod. civ. in quanto nell'operazione economica non si configurano trasferimenti di rami d'azienda" (mio il corsivo).

¹² In tal senso DEL PUNTA, *Del gioco e delle sue regole. Note sulla "sentenza FIAT"*, in RIDL, 2001, II, pp. 1425-1426.

¹³ V. Trib. Torino del 14 settembre 2011 n. 2583, in RIDL, 2001, II, p. 1360 ss.

¹⁴ Inoltre, nella stessa sentenza, si sottolinea come, pure qualora si propendesse per l'applicazione dell'art. 2112 cod. civ., ai sensi di quanto stabilito dal suo terzo comma, le parti avrebbero comunque potuto applicare il nuovo contratto stipulato il 29 dicembre 2010: contratto, per l'ampiezza della sua regolamentazione concernente i rapporti di lavoro di tutti i dipendenti, attuali e futuri di Fabbrica Italia Pomigliano Spa, configurabile – a parere del giudice – di "primo livello". Anche in proposito, viene da osservare che sarebbe stato opportuno un raffronto più articolato e puntuale tra i contenuti dei contratti collettivi interessati, sì da argomentare adeguatamente la "riconduzione degli stessi al medesimo livello" (art. 2112, cod. civ.).

Si è scritto che la ricostruzione proposta dal giudice appare “accettabile *in quanto* capace di cogliere ‘la sostanza’ della ‘pretesa’”¹⁵. È al contempo vero, però, che in considerazione, anzitutto, dei valori in gioco, una disamina approfondita dell’intera vicenda sarebbe stata necessaria, giacché la questione dell’applicabilità dell’art. 2112 cod. civ. finisce per essere trascurata. Non può dimenticarsi che molti dei lavoratori dell’ex stabilimento di Pomigliano, non essendosi ravvisato alcun trasferimento d’azienda o di ramo d’azienda (e nonostante un tendenziale accordo per il loro riassorbimento nella nuova fabbrica), sono tuttora privi di lavoro¹⁶.

¹⁵ Così DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 1425 (mio il corsivo).

¹⁶ A tale riguardo si segnala l’ulteriore vicenda del presunto comportamento discriminatorio nelle assunzioni effettuate sino ad oggi da Fabbrica Italia, che a fronte di un inserimento nel proprio organico di più di 2000 dipendenti, non ha assunto nessun lavoratore iscritto alla FIOM. Il Tribunale di Roma (con ordinanza del 21 giugno 2012), anche grazie ad un sistema di tutele contro le discriminazioni che prevede una semplificazione dell’onere della prova (artt. 4, d.lgs. 216/2003, 28 d.lgs. 150/2011), ha condannato l’azienda all’assunzione di un certo numero di lavoratori iscritti alla FIOM (non necessariamente di quelli in nome e per conto dei quali si è ha agito in giudizio, dal momento che è impossibile identificare gli aventi diritto all’assunzione, individuabili esclusivamente in una quota percentuale degli iscritti FIOM) ed ha liquidato anche il danno non patrimoniale, stavolta riconosciuto proprio ai 19 lavoratori nominativamente rappresentati nel giudizio dalla FIOM (danno individuato nell’alterazione dello stato psicologico determinata dal timore della mancata assunzione a fronte della discriminazione operata nei confronti della categoria di appartenenza). Al di là della condivisibile decisione del giudice, due sono le principali considerazioni qui da fare: a) l’importanza dell’esistenza di almeno alcuni solidi punti di riferimento normativi, specie in contesti di crisi e conflittualità; b) la necessità, anche in presenza di regole giuridiche, di non abbassare mai la guardia dinanzi a certi comportamenti che rischiano di tradursi in una grave lesione dei più elementari diritti fondamentali riconosciuti dal nostro ordinamento. Da questo punto di vista merita particolare attenzione il ragionamento del giudice che nel rigettare quanto sostenuto da Fabbrica Italia, secondo la quale non vi sarebbe discriminazione poiché il mancato inserimento di alcuni lavoratori in azienda sarebbe motivato dall’assenza di una necessaria *condivisione* delle politiche aziendali (ricorrendo, secondo l’azienda, l’ipotesi di deroga di cui all’art. 3 co. 3 del d.lgs. 216/2001), pone dei precisi e necessari paletti all’intromissione del datore di lavoro nelle scelte dei propri dipendenti (in questo caso il legame ad un’associazione che ha esplicitamente e ripetutamente contrastato le politiche aziendali) e quindi, più in generale, sulla libertà della persona. In altri termini il giudice esclude che l’adesione completa e totale alla filosofia aziendale, specie quando si parla di “semplici” operai con compiti meramente esecutivi, possa essere un elemento essenziale per la costituzione o la prosecuzione di un rapporto di lavoro, dovendo i lavoratori più semplicemente *uniformarsi* alle regole applicabili nell’azienda per cui lavorano. In caso contrario, oltre che ad introdurre una “teorizzazione della legittimità della discriminazione per motivi sindacali” (come rileva prontamente il giudice), si rischierebbe di negare principi fondamentali in materia di libertà di pensiero prima ancora che di libertà sindacale.

2) Il “presente” della vicenda FIAT è segnato dall’art. 19 dello Statuto dei lavoratori.

Sull’ispirazione ultima di questa norma¹⁷, così come sullo scenario in relazione al quale si è espressa la Corte Costituzionale a ridosso dei referendum del ’95, salvandone la costituzionalità del risultato (C. Cost. n. 244/1996)¹⁸, non possono aversi grandi dubbi.

Ebbene, appare difficile negare che l’utilizzo dell’art. 19 St. lav. proposto dalla FIAT, giunga ad escludere dai luoghi di lavoro un sindacato fortemente rappresentativo nel contesto considerato (nel caso di specie la Fiom) con il rischio di alterare profondamente l’autonomia del sistema di relazioni sindacali e di violare la stessa libertà sindacale, nonché il principio di non discriminazione, come è stato prontamente sottolineato dalla dottrina a valle della vicenda¹⁹. Alterazione del sistema di relazioni sindacali non sfuggita neppure a una parte della giurisprudenza di merito, chiamata a valutare la presunta condotta antisindacale di FIAT, proprio in riferimento al diritto (negato) della Fiom a costituire rsa ai sensi dell’art. 19 St. lav., che, com’è noto, prevede il requisito della sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell’unità produttiva.

In realtà le pronunce sulla questione, oltre ad essere già numerose, nonostante il limitato arco temporale, presentano esiti diversificati. Due sono i principali orientamenti. Per il primo, il mancato riconoscimento della costituzione di una rsa in azienda integrerebbe gli estremi della condotta antisindacale, in quanto, più che al dato formale della norma, sarebbe corretto riferirsi all’effettiva partecipazione al processo di formazione del contratto anche in senso critico e quindi pure in assenza della sottoscrizione finale

¹⁷ Se in origine la *ratio* della norma era da individuare nel sostegno al sindacato qualificato da una rappresentatività di stampo “macroeconomico”, con l’esito referendario del ’95 sono, sì, mutate le caratteristiche della rappresentatività contemplata, ma non il fine ultimo della norma, ancora diretta a promuovere comunque il soggetto sindacale rappresentativo, non di certo a pregiudicarlo.

¹⁸ Per una puntuale ed articolata disamina delle diverse pronunce costituzionali sull’art. 19 dello Statuto, v. da ultimo, TURSI, *op. cit.*, p. 439 ss., il quale, evidenziando che “la strettezza del sentiero imboccato ... rende difficile immaginare un ripensamento radicale della giurisprudenza costituzionale ... ritiene che ormai la parola possa spettare solo al legislatore”, p. 465 (mio il corsivo).

¹⁹ Cfr., tra gli altri, LISO, *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende FIAT*, in *DLRI*, 2011, pp. 337-339; ZOPPOLI L., *Pluralità di contratti collettivi nazionali, condotta antisindacale e trattamenti discriminatori*, in *RIDL*, 2011, II, p. 709 ss.

del prodotto negoziale²⁰. In tal modo si valorizza il dato sostanziale o di effettività rispetto a quello formale, attraverso un'interpretazione costituzionalmente orientata.

Il dato formale è invece valorizzato dal secondo orientamento²¹, che, pur riconoscendo in taluni casi l'esistenza del problema e l'inadeguatezza dell'attuale formulazione dell'art. 19, ritiene insormontabile la lettera della norma, per cui la firma del contratto risulta un elemento, magari non sufficiente o decisivo, ma pur sempre necessario²².

In attesa della decisione della Corte Costituzionale – chiamata, come era prevedibile, a pronunciarsi nuovamente sul tema²³ – non essendo questa la sede per una puntuale disamina della questione²⁴ – si vuole qui semplicemente rimarcare la fragilità del suolo su cui hanno posto le fondamenta le “nuove” relazioni sindacali *targate* FIAT; sebbene non possa nascondersi una certa preferenza per il primo degli orientamenti esposti, più convincente se non altro per ragioni di carattere sistematico e assiologico che, qualora non valorizzate, potrebbero condurre a risultati incoerenti, per non dire paradossali, rispetto alla *ratio* “promozionale” della norma. Emble-

²⁰ In tal senso v. *in primis* Trib. Torino del 14 settembre 2011 n. 2583, *cit.*, nonché Trib. Bologna 27 marzo 2012, Trib. Napoli 12 aprile 2012 e Trib. Bari 20 aprile 2012. In questi diversi provvedimenti i giudici sottolineano come la *ratio* dell'art. 19 sia rimasta quella originaria e cioè quella di riconoscere diritti in azienda ai sindacati effettivamente rappresentativi. Pertanto, nonostante la lettera dell'art. 19, la rappresentatività effettiva può essere desunta anche da indici diversi dalla firma del contratto; il dato materiale della sottoscrizione non sarebbe quindi necessario quando l'effettività dell'azione si manifesti in altro modo (nel caso di specie nella partecipazione alla dialettica delle parti ai fini della stipula del contratto anche qualora questa si risolve nella scelta di non sottoscrivere quel contratto). Da segnalarsi il diverso percorso seguito dal giudice di Larino che arriva a legittimare la richiesta della FIOM di costituire rsa in azienda argomentando sulla non corretta disdetta del ccnl del 2008, sottoscritto anche da FIOM, e sulla sua persistente vigenza ed efficacia per un altro quadriennio (Trib. Larino del 23 aprile 2012).

²¹ Cfr. Trib. Milano 3 aprile 2012, Trib. Lecce 12 aprile 2012, Trib. Torino 13 aprile 2012, che sottolineano come compito del giudice sia quello di interpretare una norma, ma non di riscriverla.

²² Cfr. ESPOSITO, NATULLO, *op. cit.*, p. 146.

²³ V. l'ordinanza del Tribunale di Modena del 4 giugno 2012 che solleva questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, per contrasto con gli articoli 2, 3 e 39 della Costituzione, nella parte in cui esclude dal diritto alla costituzione di una rsa in azienda quelle sigle sindacali che pur avendo partecipato alle trattative per la stipula del contratto non lo abbiano poi sottoscritto.

²⁴ Sul punto si v. la preziosa analisi proposta da CARINCI E, *Il grande assente: l'art. 19 dello Statuto*, in *WP C.S.D.L.E.*, n. 144/2012, p. 1 ss.

matica è l'ipotesi di un datore di lavoro che potrebbe addirittura evitare l'ingresso di qualsiasi sindacato in azienda non avendo obbligo di sorta ad applicare o a sottoscrivere alcun contratto.

3) Sul futuro. È del tutto evidente che la FIAT sia proiettata verso una completa aziendalizzazione delle relazioni sindacali. Tuttavia, per quanto la tendenza al decentramento contrattuale sia diffusa e trovi consenso a livello generale e non solo in Italia, anche da questo punto di vista, l'approdo dell'azienda torinese nei summenzionati contratti di Pomigliano e Mirafiori è *tranchant*. Al riguardo l'attenzione ricade, in particolare sul raffronto con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, dove le aperture alla contrattazione aziendale sono sì forti, ma pur sempre inserite in un più ampio impianto contrattuale (ma su questo si tornerà); ora preme invece sottolineare come l'accordo del 2011 sia il frutto di una scelta *condivisa da tutte le maggiori confederazioni*: pertanto, presumibilmente, orienterà, sensibilmente, le future relazioni sindacali; e ciò, ad avviso di chi scrive, nonostante il successivo art. 8 del d.l. 138/2011.

L'insieme di queste ragioni, seppure accennate, appaiono sufficienti a dubitare che dalla vicenda FIAT possano sorgere nuove feconde dinamiche sindacali. Pertanto è opportuno spostare l'attenzione sull'appena menzionato accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

3. *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: un primo passo verso la condivisione di nuove regole*

Da più parti si auspicava che fossero le stesse parti sociali ad elaborare nuove regole in grado di gestire efficacemente la difficile fase in corso del nostro sistema di relazioni industriali, caratterizzata, come già si è detto, dalla decisa frattura registrata tra le maggiori confederazioni sindacali. Ciò è accaduto con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Questo pare la risposta non scontata o "migliore", ma, semplicemente più consona alla storia delle nostre relazioni sindacali, in cui "da sempre" si è assistito alla produzione delle regole secondo la logica dell'ordinamento intersindacale (anche se non può essere considerata la soluzione definitiva per le ragioni che si diranno a breve).

Dell'accordo siglato il 28 giugno 2011²⁵, oltre a rimarcare la già segna-

²⁵ Per un puntuale esame dei contenuti e dei più significativi nodi interpretativi v. CARINCI F., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?* in *ADL*, 2011, p. 458 ss.;

lata *spinta* verso il decentramento – seppure “guidata” dal centro²⁶ – determinata dalla consapevolezza della necessità di cogliere le *diversità* degli interessi, preme dare rilievo alla particolare attenzione dedicata alla questione dell’efficacia dei contratti aziendali (sempre nell’ottica di procedere per questioni emblematiche).

Le parti si preoccupano di garantirne l’efficacia per tutto il “personale in forza” (qui, sia detto per inciso, l’espressione è propria di una legge) e per le associazioni sindacali firmatarie operanti all’interno dell’azienda (espressione, questa, invece tipica di un accordo), nonché la c.d. esigibilità degli impegni assunti negli stessi contratti sia pure non riferita ai singoli lavoratori (punto 4).

Nella consapevolezza del difficile ruolo da svolgere e della necessità di garantire scelte il più possibile condivise, i sindacati hanno dunque individuato precisi strumenti idonei ad assicurare la tenuta delle decisioni assunte e gestire l’eventuale, ma pur sempre naturale, dissenso²⁷. Strumenti che mostrano attenzione alla delicata operazione di “sintesi” della pluralità degli

PERSIANI, *Osservazioni estemporanee sull’accordo interconfederale del 2011*, in *ADL*, 2011, p. 451 ss.; SANTORO PASSARELLI G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 D.L. 138/2011 conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *ADL*, 2011, p. 1224 ss.; TREU, *L’accordo 28 giugno e oltre*, in *DRI*, 2011, p. 613. Da ultimo, CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del d.l. 138/2011*, Ipsoa, 2012.

²⁶ È infatti necessario che il contratto collettivo nazionale deleghi al contratto aziendale le materie su cui quest’ultimo può intervenire (sottolineano il vincolo più stringente sotteso all’utilizzo del termine delega rispetto a quello di rinvio ricavandone un’esaltazione del principio gerarchico tra i diversi livelli contrattuali, tanto SANTORO - PASSARELLI G., *Accordo interconfederale del cit.*, p. 1229, quanto TREU, *op. cit.*, p. 619.). Inoltre, la possibilità di definire intese modificative delle regolamentazioni contenute a livello nazionale può avvenire solo nei limiti e nel rispetto delle procedure stabiliti dal contratto collettivo nazionale (e la scelta dell’espressione “intese modificative”, rispetto al termine deroga ricorrente in tutta la contrattazione del 2009-2010, sottenderebbe alla precisa scelta da parte della CGIL di sottoscrivere un nuovo sistema di regole e di non aderire a quello da essa non condiviso, così MARIUCCI, *Un accordo e una legge contro l’accordo*, in *LD*, 2011, p. 454). Qualora, invece, non ci sia rinvio ed in attesa dei rinnovi contrattuali, occorre un’intesa con le oo.ss territoriali delle confederazioni che hanno firmato l’accordo interconfederale e solo per specifici ambiti puntualmente definiti nell’accordo stesso.

²⁷ Evidenzia come nell’attuale sistema di relazioni sindacali, la struttura e la funzione della rappresentatività, non siano più riconducibili ad una qualità politico-sindacale del sindacato, bensì ad una tecnica di calcolo per misurare il consenso maggioritario e “cooptare” il consenso, BAVARO, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale nella evoluzione delle relazioni industriali*, in questa rivista, 2012, spec. p. 47 ss.

interessi nei diversi contesti, e che, non a caso, si differenziano in funzione della forma di rappresentanza presente nelle singole realtà produttive²⁸.

Qualora intervengano le rsu, elette secondo le regole interconfederali vigenti, è infatti richiesta la *maggioranza* dei componenti. Così facendo, per il meccanismo alla base della costituzione di queste rappresentanze, dovrebbe essere garantita una reale partecipazione democratica dei lavoratori alle scelte assunte con un immediato rafforzamento della democrazia rappresentativa (sebbene, come a tutti noto, la logica elettorale è in parte inficiata dalla riserva del terzo²⁹).

Se invece entrano in gioco le rsa, costituite *ex art.* 19 dello Statuto – evidentemente anche in virtù della complessa già ricordata questione sottesa alla norma – le parti sociali, facendosi per così dire “carico del problema”, stabiliscono, in capo a quei soggetti, l’onere di dimostrare un’effettiva rappresentatività. Ciò avverrà attraverso il criterio delle deleghe, in quanto “le associazioni sindacali nel cui ambito le rsa risultano costituite, singolarmente o insieme ad altre, dovranno essere destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell’azienda nell’anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione”. Inoltre, per conferire più solida legittimazione democratica alla disciplina, si stabilisce che il contratto potrà essere sottoposto a referendum.

Al riguardo è il caso di osservare come l’istituto del referendum – il cui utilizzo in sede sindacale ha da sempre suscitato invero alcune perplessità³⁰ – non costituisce, come pure è stato sostenuto³¹, un elemento in grado di determinare, per il sindacato, una fuga dalle proprie responsabilità, o un indebolimento della sua autonomia negoziale³² con il rischio, per ec-

²⁸ Pur condividendo la soluzione adottata, “specialmente per la scelta del metodo democratico e del principio maggioritario”, rileva alcune criticità, in riferimento tanto alla possibile carenza della maggioranza assoluta dei lavoratori in azienda, quanto a taluni dubbi interpretativi legati alla coesistenza in azienda di rsa e rsu, ZOLI, *Dall’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all’art. 8 del d.lgs. 138/2011*, in CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit., p. 150.

²⁹ Anche se, nell’intesa allegata all’accordo, sembrerebbe si possa ritornare sul punto. Sulle criticità di questo ritorno e dei suoi possibili limiti, v. CARINCI F., *L’accordo interconfederale cit.*, p. 468 ss.

³⁰ V. per tutti, le riflessioni critiche proposte da CARUSO, *Rappresentanza e consenso*, FrancoAngeli, 1992.

³¹ Cfr. MARESCA, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in RIDL, 2010, I, p. 29 ss.

³² TOSI, *L’accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) ricomposizione del sistema contrattuale*, in ADL, 2011, p. 1213.

cessivo omaggio alla democrazia c.d. diretta, di finire, alla stregua di una certa politica, ostaggio degli impulsi ondivaghi dei sondaggi. Guardando le regole dettate dall'accordo per l'indizione del referendum (da almeno una delle oo.ss firmatarie dell'accordo o almeno il 30% dei lavoratori dell'impresa), per la validità della consultazione (50% più uno degli aventi diritto al voto) e per l'approvazione dell'intesa (maggioranza semplice di votanti), si direbbe, piuttosto, che esso sia un modo per verificare un effettivo e generale consenso, in grado di legittimare adeguatamente la difficile operazione di sintesi dei diversi interessi individuali, che il singolo lavoratore non è certo in grado di fare né è chiamato a fare, ma che può sicuramente valutare allorché gli si offre una piattaforma contrattuale in cui quella operazione è già stata effettuata da altri deputati *naturalmente* al compito³³.

Né sembrano di ostacolo a questo ragionamento le pur comprensibili preoccupazioni di chi, richiamando la giurisprudenza costituzionale, ricorda che “il referendum funziona offrendo esiti democraticamente attendibili solo se il voto è reso libero per singoli quesiti omogenei chiari e univoci”³⁴, perché tali indicazioni devono essere necessariamente *riadattate* alla funzione che esplica il contratto collettivo. Esso, per sua natura, è il risultato di una articolata e delicata mediazione complessiva, per cui è solo sul prodotto finale che si può essere chiamati a dare o a negare il proprio consenso.

4. Le “questioni” non risolte dall'accordo

L'accordo del 2011, pur avendo un indubbio valore, non risolve tutti i problemi, non è la panacea. In particolare, infatti, esso, come già evidenziato dai primissimi commenti³⁵, non può garantire la *completa* efficacia e l'esigibilità del contratto collettivo³⁶.

³³ Esalta l'importanza dell'istituto del referendum quale strumento di “verifica dell'effettivo gradimento da parte dell'insieme dei lavoratori dei contenuti e dell'accordo raggiunto”, propendendo per un suo utilizzo anche qualora i contratti vengano stipulati da rsu, ALLEVA, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Opinioni a confronto*, in *RGL*, 2011, p. 634.

³⁴ V. ANGIOLINI, *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, Opinioni a confronto*, in *RGL*, 2011, pp. 678-679.

³⁵ V. ICHINO e PESSI, ne *Il Sole 24 Ore* del 1 luglio 2011. Evidenzia il rischio di costruire un nuovo sistema di diritto sindacale sulla sabbia, ALLEVA, *op. cit.*, p. 630.

³⁶ Per l'analisi di ulteriori “carenze” rinvenibili nell'accordo, specie in riferimento ai rapporti “irrisolti” con i precedenti accordi del 1993 e del 2009, v. le osservazioni di ZOLI, *op. cit.*, p. 137 ss.

L'accordo – oltre a non dissipare le spinose questioni più contingenti sollevate dal caso FIAT³⁷ – di sicuro, restando pur sempre un atto negoziale, non esplica i suoi effetti nei riguardi dei lavoratori che, in qualche modo, non esprimono rispetto ad esso consenso³⁸. Così come non risolve il problema dell'eventuale dissenso da parte di sindacati non aderenti alle tre sigle firmatarie. Né garantisce che una delle parti, in un prossimo futuro – come la stessa storia delle nostre relazioni industriali insegna –, decida di non riconoscersi più nei contenuti del patto sottoscritto.

L'accordo è strutturato in maniera da funzionare solo in presenza di una forte coesione tra le tre grandi confederazioni: assai significativa sul punto, è la regola secondo cui le clausole modificative assunte in sede aziendale, qualora non previste a livello nazionale, sono sì possibili ma solo in caso “d'intesa tra le organizzazioni territoriali firmatarie dell'accordo” (punto 7 dell'accordo).

Nella stessa logica, più in generale, non è assolutamente da sottovalutare quanto l'esperienza storica trasmette con chiarezza: cioè che un modello di relazioni sindacali del tutto “autonomo” ha mostrato i suoi limiti, specie nel momento in cui la frizione tra gli interessi diventa sempre più intensa ed è pertanto più difficile adottare soluzioni condivise. In un quadro legislativo contraddistinto dall'anomia³⁹, quando l'“autonomia” non riesce a ricomporre più l'interesse collettivo, il principale strumento giuridico a cui si ricorre – e la vicenda Fiat ne è l'ennesima conferma – è inevitabilmente rappresentato dal diritto privato, che, mai come ora, rivela tutta la sua inadeguatezza a mettere ordine in un pluralismo sindacale che

³⁷ Non essendo, comprensibilmente, dotato di efficacia retroattiva. Sulla questione è poi intervenuto l'art. 8, d.l. 138/2011: “Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori”. Sulla incerta legittimità di tale disposizioni cfr. PERULLI, SPEZIALE, *op. cit.*, pp. 32-34.

³⁸ Cfr. sul tema le considerazioni di GHERA (*La riforma della rappresentanza sindacale nel protocollo di luglio e nell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993*, in GHERA, BOZZAO, *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro*, Roma, 1994, p. 9) espresse, a ridosso della stipulazione del Protocollo del '93, in merito ai contratti stipulati dalle rsu.

³⁹ Cfr. DE LUCA TAMAJO, *Riforme (im) possibili nel diritto sindacale*, in questa rivista, 2011, p. 1 ss.; CELLA, TREU, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, il Mulino, 2009, pp. 33-35; ZOPPOLI A., *A proposito del metodo nel diritto sindacale: note sulla contemporaneità*, in questa rivista, 2007, p. 337 ss.

oggi forse, proprio per l'assenza di regole certe, comincia ad assumere profili patologici⁴⁰.

Sicché, dinanzi alle indiscutibili più recenti concrete difficoltà di giungere a sintesi condivise degli interessi collettivi e alle inevitabili strette ripercussioni su interessi generali o diffusi – forse mai tanto avvertita come in questo periodo (in cui è davanti a tutti la profonda crisi del nostro sistema Paese) – è veramente arrivato il momento di superare l'“immaturità regolativa” nel nostro sistema di relazioni sindacali. Insomma, il pensiero di coloro i quali, in verità da tempo, sostengono che siamo alla fine di un diritto sindacale a bassa densità regolativa e sulla conseguente necessità di “un solido apparato legale”⁴¹, nella vicenda FIAT trova una robusta conferma.

5. (Segue) *Le ricadute sul contratto collettivo aziendale*

È probabilmente superfluo osservare che la strada da percorrere per costruire un sistema di regole eteronome è resa ancora più accidentata dai noti vincoli costituzionali con cui siamo chiamati a confrontarci. Strada, questa, che è da attraversarsi anche qualora l'attenzione sia concentrata sul solo contratto aziendale. Infatti, quest'ultimo non è esente dall'applicazione dell'art. 39 Cost.⁴².

Basti in proposito rammentare la nota sentenza della Corte Costituzionale sull'art. 5 della l. 223/91, in cui la Consulta, anziché “sbarazzarsi” della questione argomentando proprio dall'estraneità del contratto collettivo aziendale dall'art. 39, co. 4, ritenne di ricorrere all'assai più complessa teoria del c.d. contratto gestionale. Ricordiamo tutti bene come la Corte, in quella

⁴⁰ Cfr. BELLAVISTA, *Contrattazione separata*, in CARINCI F. (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori*, cit., p. 57 ss.; SANTORO PASSARELLI G., *ibidem*, p. 83 ss.

⁴¹ Così, lucidamente, RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, 2003, p. 263. Per la necessità di un intervento legislativo, anche alla luce della vicenda FIAT, si esprime, tra gli altri, LISO, *op. cit.*, p. 341; PESSI *Contrattazione in deroga*, in *Da Pomigliano a Mirafiori*, cit., p. 27 ss.; ZOPPOLI L., *Il “caso Fiat” e il sistema di relazioni industriali italiano: trasformazioni socio-culturali e politica del diritto* in *Economia e Lavoro*, 2011, p. 23 ss. Di parere contrario LIEBMAN, *Sistema sindacale “di fatto”, efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, in *ADL*, 2011, p. 1281 ss.

⁴² La compatibilità dell'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale con l'art. 39 della Costituzione è questione alquanto dibattuta e complessa. Per un ampio esame delle diverse teorie cfr. per tutti, LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *DLRI*, 2012, p. 21 ss.

occasione, ebbe modo di precisare che gli accordi *ex art. 5, l. 223/91* non appartengono alla specie dei “contratti collettivi normativi, i soli contemplati dall’art. 39, destinati a regolare i rapporti (individuali) di lavoro di una o più categorie professionali o di una o più singole imprese”⁴³.

D'altronde ampia parte della dottrina ritiene che “la nozione stessa di categoria *sia da intendersi* in necessaria armonia con il principio di libertà sindacale, come il mero perimetro della comunità professionale assunta a riferimento dell’azione sindacale, senza necessità dunque di ancorarla a riferimenti merceologici o territoriali ovvero a nozioni rinvenibili in *rerum natura* e preesistenti all’azione sindacale”⁴⁴. Pertanto la lettera della norma non costituisce un vincolo per l’interprete, che può agevolmente rinvenire la comunità di riferimento della indicazione costituzionale anche in quella dei lavoratori di una singola impresa.

La questione, in effetti, può trovare una soluzione meno complicata di quanto si pensi se si condivide quanto sostenuto da quella parte della dottrina, che, senza arrivare a proporre l’abrogazione o la riscrittura dell’art. 39, ne suggerisce un’interpretazione di tipo non letterale quanto piuttosto storico-evolutiva⁴⁵. Operazione per la quale si potrebbero recuperare proprio le indicazioni contenute nell’accordo del 2011, dirette a misurare la rappresentatività dei soggetti legittimati a stipulare contratti aziendali. Quelle regole, infatti, mirano a verificare, attraverso un criterio maggioritario, che vi sia una rispondenza tra l’operato di chi stipula i contratti e le richieste di coloro per i quali, poi, quell’atto sarà vincolante. La *ratio*, nella evidente istanza di legittimazione democratica, pare la medesima dell’art. 39 Cost., al di là della formulazione letterale della norma costituzionale, riferita al solo dato associativo⁴⁶.

Un meccanismo che le parti sociali cercano “indirettamente” di proporre anche per il contratto collettivo stipulato a livello nazionale, sulla

⁴³ Nei medesimi termini, da ultimo si esprime anche LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, Relazione al XVII Congresso AIDLASS, Pisa, 7 e 8 giugno 2012, p. 28 ss. del datiloscritto.

⁴⁴ Così, BOLLANI, *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma degli accordi FIAT del 2010*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, n. 124/2011, p. 11, riprendendo uno scritto di MANCINI del 1963.

⁴⁵ ZOPPOLI L., *Il contratto collettivo con funzione normativa nel sistema delle fonti*, in AIDLASS, *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio di Foggia-Baia delle Zagare 25-26 maggio 2011*, Giuffrè 2002, pp. 252-253.

⁴⁶ LECCESE, *op. cit.* spec. pp. 28-32.

scorta, tra l'altro, di una esperienza già conosciuta nel nostro sistema giuridico nell'ambito del lavoro pubblico. Un'esperienza in cui, quando si è aperta compiutamente la porta alla contrattazione collettiva per la regolazione dei rapporti di lavoro, il legislatore ha introdotto specifiche regole, generando un sistema che sinora ha garantito una certa tenuta.

Queste regole rivelano una somiglianza con quelle dettate nell'accordo interconfederale del 28 giugno, laddove le parti hanno stabilito che per la legittimazione a negoziare è necessario che la rappresentatività di ciascuna organizzazione risulti da una ponderazione tra il dato associativo e quello elettorale (così come avviene nel pubblico, con qualche incertezza sull'espressione utilizzata per quanto concerne la soglia che non deve essere inferiore al 5% nel pubblico, mentre deve superare il 5% nel privato)⁴⁷. Nell'accordo tuttavia, a differenza del lavoro pubblico, non si rinviene alcuna regola per quanto concerne la verifica della rappresentatività ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi⁴⁸. Né si dice alcunché sulla loro efficacia; in questo non vi è differenza rispetto al pubblico, dove però – come noto – sussistono alcune peculiarità normative che hanno consentito di arginare il vuoto legislativo, producendo una sorta di efficacia “indiretta” dei contratti (si pensi, in particolare, all'unicità del datore di lavoro assicurata dall'ARAN).

6. Le “nuove” regole legali: i “contratti di prossimità”

E veniamo, infine, all'art. 8 del d.l. 138/2011⁴⁹, l'ultimo degli eventi lungo il quale si è sviluppato idealmente il percorso di questo scritto.

Anche se, com'è si è giustamente osservato, la norma è stata sostanzialmente congelata dalla clausola aggiunta il 21 settembre 2011 in sede di

⁴⁷ Sulla certificazione finalizzata al funzionamento della contrattazione nazionale di categoria, pur ritenendola una “novità rilevante”, evidenzia i caratteri di lacunosità, ambiguità e di incerta attuazione, SCARPELLI, *L'accordo interconfederale*, cit., p. 645.

⁴⁸ Propendono comunque per l'adozione del principio maggioritario, stante la formalizzazione e certificazione dei dati di rappresentatività, MISCIONE M., *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'accordo interconfederale 28 giugno 2011*, in LG, 2011, p. 654; SCARPELLI, *L'accordo interconfederale*, cit., p. 647.

⁴⁹ Sono già numerosi gli interventi della dottrina su questa nuova disposizione, da ultimo v. LISO, *Brevi note sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sull'art. 8 della legge n. 148/2011*, in DLRI, 2012, p. 453 ss.; NAPOLI, *Osservazioni sul sostegno legislativo alla contrattazione aziendale*, in DLRI, 2012, p. 467 ss.; LECCESE, *op. cit.*, cui si rinvia anche per una completa bibliografia.

firma definitiva dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e, poi, sembrerebbe essere stata del tutto dimenticata nella tortuosa vicenda della riforma del mercato del lavoro⁵⁰, la sua portata "dirompente" per il diritto del lavoro impone, nell'economia di queste riflessioni, almeno qualche considerazione su due questioni di fondo. La prima è legata al metodo con il quale si è giunti al provvedimento; l'altra riguarda il merito.

Sul metodo. Non si può condividere l'attribuzione, al contratto aziendale, del potere di derogare, non solo a norme del contratto collettivo nazionale ma anche a disposizioni legislative, senza, peraltro, un opportuno e necessario dibattito preventivo⁵¹. Si tratta di una tecnica completamente estranea allo sviluppo del sistema di relazioni industriali italiano e ai valori fondanti il nostro ordinamento giuridico. Si è intervenuti, infatti, sulla struttura ed efficacia del contratto senza minimamente coinvolgere i diretti interessati, che – non va affatto trascurato – avevano appena individuato regole comuni proprio sulla struttura della contrattazione collettiva; regole, che nonostante siano esplicitamente richiamate dall'art. 8, risultano ispirate a principi e logiche piuttosto diversi⁵².

Sul merito. Tralasciando del tutto il piano esegetico, è utile sottolineare i possibili e molteplici profili di illegittimità costituzionale della norma. *In primis* rispetto alla seconda parte dell'art. 39, giacché al contratto aziendale viene riconosciuta un'efficacia *erga omnes* secondo regole diverse dalle indicazioni costituzionali⁵³. Anche qualora si volesse tentare di superare questo profilo di illegittimità – sulla scia di quella dottrina che riconduce gli accordi di prossimità ai contratti gestionali⁵⁴, oppure, sulla base del principio di maggioranza insito nell'art. 39 Cost. provando a "salvare" per lo

⁵⁰ Così, CARINCI F., *L'art. 19, cit.*, p. 13.

⁵¹ Nello stesso senso cfr. SCARPELLI, *L'accordo interconfederale, cit.*, p. 642.

⁵² Sul punto v. anche le osservazioni di FERRANTE, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, Opinioni a confronto*, in *RGL*, 2011, p. 665, che considera l'art. 8 del d.l. 138/2011 del tutto estraneo alla logica dell'accordo e anzi lo colloca in evidente antitesi rispetto al voluto collettivo. Un'ulteriore conferma delle profonde differenze tra i contenuti dell'art. 8 e quelli dell'accordo del giugno 2011, può essere ricavata dal fatto che l'autonomia collettiva risulta espropriata nella sua funzione essenziale di definire il campo di applicazione della deroga, in tal senso cfr. PERULLI, SPEZIALE, *op. cit.*, p. 26.

⁵³ CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 133/2011; FERRARO, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto legge n. 138/2011*, in *ADL*, 2011, p. 305 ss.

⁵⁴ Cfr. PERULLI, SPEZIALE, *op. cit.*, p. 40.

meno i contratti siglati dalle rsu⁵⁵ –, vi sarebbero altri profili di illegittimità con cui fare i conti: segnatamente, la violazione del principio di libertà sindacale⁵⁶, del principio di eguaglianza⁵⁷, nonché l'indicazione di cui all'art. 117 Cost., lett. *m*) in merito alla determinazione dei livelli essenziali e delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali da garantire su tutto il territorio nazionale⁵⁸.

Insomma, più di uno e di indubbio peso sono i punti deboli dell'intervento legislativo.

7. *A mo' di conclusione*

In definitiva, la strategia della Fiat, tutta concentrata sul livello aziendale, non può certo dirsi che, per l'impresa torinese, abbia generato nuove virtuose dinamiche sindacali. Al tempo stesso, però, evidenziando ancora una volta quanto sia lacunoso dal punto di vista normativo il nostro sistema di relazioni sindacali, ha contribuito a rendere ancora più fertile il terreno in cui, da anni, ormai, sono maturate le istanze verso un intervento legislativo diretto a regolarlo.

La stessa giurisprudenza, a ben riflettere, chiamata più volte in questi ultimi mesi a dirimere controversie riferite proprio al caso Fiat, ha avvalorato questa necessità. Essa, infatti, ha mostrato una spiccata e decisa sensibilità rispetto alle tematiche “sindacali” (artt. 19 e 28 St. lav.), piuttosto che su altre questioni di eguale importanza e puntualmente sottolineate nei ricorsi introduttivi dei diversi giudizi. È come se il vuoto legislativo nel sistema di relazioni sindacali, spingendo i giudici ad un significativo sforzo interpretativo, li avesse portati alla fin fine ad evidenziare – forse nella ricerca di un delicato compromesso e chissà quanto consapevolmente – le carenze legislative e a posporre paradossalmente, invece, la riflessione concernente gli ambiti dove più solido è il quadro normativo.

⁵⁵ Fermo restando che comunque rimarrebbe il problema della riserva del terzo. Sviluppo questo tipo di lettura, LECCESE, *op cit.*, p. 33 ss.

⁵⁶ CARINCI F., *Al Capezzale del cit.*, p. 43 ss.; FERRARO, *op cit.*, p. 305.

⁵⁷ V. PERULLI, SPEZIALE, *op cit.*, p. 8; ROMAGNOLI, *Dalla cancellazione dell'art. 8 alla ricostruzione del diritto del lavoro*, in *Il Manifesto* del 25 settembre 2011; RUSCIANO, *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà* dell'8 settembre 2011.

⁵⁸ ALES, *Dal “caso Fiat” al “caso Italia”. Il diritto del lavoro “di prossimità”, le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *WP C.D.S.L.E. “Massimo D'Antona”*, n. 134/2011, p. 25 ss.; CARINCI F., *Al capezzale del cit.*, p. 74 ss.; ZOPPOLI A., *Costituzione, cittadinanza, organizzazione sindacale*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, n. 131/2011, pp. 22-25.

Peccato che il legislatore, quando ha ascoltato quelle diverse “voci”, intaccando la ormai anacronistica astensione legislativa nel diritto sindacale, lo abbia fatto voltando completamente la testa all’esperienza che ci ha condotto sin qui. E ciò a dispetto anche dell’ultimissimo e rilevante approdo, l’accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Abstract

L’A. interviene su alcuni centrali passaggi della recente evoluzione del diritto sindacale italiano originati dal caso Fiat. Nell’analisi si mette in luce come gli sviluppi della vicenda abbiano determinato un quadro normativo assai incerto, da un lato spingendo le parti sociali a “condividere” nuove regole per il sistema di relazioni sindacali, dall’altro facendo “riemergere” la necessità di un intervento legislativo sufficientemente condiviso e solido sul piano della legittimità costituzionale. Necessità, quest’ultima, sostenuta da buona parte della dottrina e avvalorata, secondo l’A., anche dall’interpretazione dei giudici, che nelle diverse controversie relative alla vicenda in questione si sono soffermati prevalentemente sulle tematiche sindacali, lasciando ai margini altre questioni, pure assai rilevanti.

The Author analyses some of the crucial topics of the current evolution of trade union law, originated by the Fiat case. This contribution highlights how the development of that case has produced a very uncertain regulative framework. That framework, on the one side, has induced the social partners to “share” new regulations of the industrial relations system, and, on the other, has made clear the necessity of a new legal intervention that is sufficiently shared and constitutionally legitimate. The last-mentioned necessity is underlined by the majority of the doctrine and, in the Author’s opinion, supported by the interpretation of the judges, who, in the numerous case law concerning those aspects, have prevalently ruled upon trade union matters, putting aside other relevant topics.