

L'accordo Fiat di Pomigliano nel quadro delle nuove relazioni industriali

Michele Tiraboschi *Ordinario di Diritto del lavoro - Direttore del Centro Studi Marco Biagi*



Il 15 giugno 2010, assistita dalla Unione Industriali di Torino e dalla Unione Industriali di Napoli, Fiat Group Automobiles ha convenuto con Fim, Uilm e Fismic nazionali e territoriali di Napoli un accordo sulla nuova organizzazione del lavoro nello stabilimento di Pomigliano

L'accordo siglato, per l'importanza strategica rispetto alla produzione di autovetture in Italia e per taluni aspetti di novità e rottura con il passato, è assurto agli onori delle cronache nazionali sollecitando una moltitudine di interventi e valutazioni politico-sindacali. L'eccesso di esposizione «mediatica», nel ricondurre l'accordo a una più ampia strategia di riforma (se non a una vera e propria «rivoluzione») del sistema italiano di relazioni industriali, ha finito per oscurare gran parte dei contenuti tecnici e di dettaglio della intesa. Con l'approvazione da parte dei lavoratori dello stabilimento, a seguito del referendum del 22 giugno, è ora possibile entrare con maggiore serenità sui contenuti della intesa in modo da valutarne la portata complessiva, nell'ambito del nostro sistema di relazioni industriali, e anche comprendere il significato delle clausole più controverse e, per taluno, persino di dubbia costituzionalità.

L'accordo - che fa seguito al Piano illustrato da Fiat alle organizzazioni sindacali nella riunione del 30 marzo 2010 presso il Ministero dello sviluppo economico⁽¹⁾ - si pone l'obiettivo di rafforzare la posizione strategica produttiva di automobili in Italia attraverso l'avvio della produzione della futura Panda presso lo stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano d'Arco, dove sono occupati circa 5.200 lavoratori, e il conseguente rafforzamento delle quote di produzione realizzate nel

nostro Paese. Ciò attraverso la saturazione della attuale manodopera dello stabilimento (fatte salve le collocazioni in mobilità di cui all'accordo del 7 aprile 2010) e una rivisitazione del modello organizzativo del lavoro tale da compensare le attuali inefficienze del disastroso impianto campano caratterizzato da elevati tassi di assenteismo e da una bassa produttività del lavoro.

Si stima infatti che i quasi 6.100 dipendenti di Fiat Poland, dove attualmente si realizza la Panda (che è l'auto più venduta del segmento A in Europa), producano nel complesso quanto i 22.000 dei cinque stabilimenti italiani del gruppo. Secondo i calcoli di Fiat Group, realizzare la Panda nello stabilimento di Pomigliano senza alcun recupero di efficienza e produttività, significherebbe spendere tra i 500 e i 600 euro in più per ogni automobile prodotta⁽²⁾.

Peraltro, come ricordato da Sergio Marchionne alla Assemblea degli azionisti Fiat dello scorso 26 marzo 2010⁽³⁾, a fronte di un investimento di «più di cento milioni di euro per migliorare la qualità dei processi, aumentare l'efficienza e creare migliori condizioni di lavoro», lo scorso anno lo stabilimento di Pomigliano «ha raggiunto a fatica le 36.000 vetture prodotte, rispetto ad una capacità installata di 240.000».

Era dunque chiaro - per riprendere sempre le parole dell'amministratore delegato di Fiat Group⁽⁴⁾ - che fosse «necessario trovare una compatibilità economica per un intervento che si prevede molto complesso, che comporta una totale ristrutturazione dell'impianto per riconvertirlo alla nuova missione, (nonché) un maggiore utilizzo degli impianti e varie forme di flessibilità, per rispondere in tempo reale alle curve della domanda». Tale compatibilità è stata tuttavia trovata, come noto, con una sola parte del sindacato e non invece con la Fiom, che ha duramente contestato

L'accordo, non siglato dalla Fiom, è stato approvato con referendum dai lavoratori

(1) Ampia documentazione relativamente al Piano in E. Massagli, M. Tiraboschi (a cura di), *Pomigliano: accordo che fa discutere, accordo che farà scuola?*, Bollettino speciale Adapt, n. 23 del 21 giugno 2010 (www.adapt.it).

(2) Così almeno riporta la stampa specializzata. Cfr. M. Livadiotti, *La fabbrica delle libertà*, in *L'Espresso* del 24 giugno 2010.

(3) S. Marchionne, Intervento alla Assemblea degli azionisti Fiat dello scorso 26 marzo 2010, in E. Massagli, M. Tiraboschi (a cura di), *Pomigliano: accordo che fa discutere, accordo che farà scuola?*, cit.

(4) *Ibidem*.

la legittimità e praticabilità di alcune proposte del Gruppo Fiat.

La frammentazione della rappresentanza sindacale, il braccio di ferro tra Fiat e Fiom e l'esito, in parte deludente, del referendum tra i lavoratori⁽⁵⁾ hanno così caricato di enfasi e significati il testo di un accordo che, in realtà, pare innovativo più sul piano del metodo delle relazioni industriali che su quello dei contenuti.

La vera novità dell'intesa può infatti essere individuata nella volontà delle parti firmatarie di «occupare» tutti gli spazi di manovra loro concessi dall'accordo dello scorso 22 gennaio 2009 tra Confindustria, Cisl e Uil e altre associazioni datoriali e sindacali⁽⁶⁾ che, nel sostenere il decentramento degli assetti contrattuali, ha aperto significativi spazi di deroga al contratto collettivo nazionale da parte del contratto aziendale. Per consentire il raggiungimento di specifiche intese dirette a governare «direttamente nel territorio o in azienda» situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale l'accordo del 22 gennaio 2009 ha infatti previsto - al punto 16, attraverso le cd. «clausole di uscita» o «sganciamento» - la possibilità di modificare, «in tutto o in parte», se del caso «in via sperimentale e temporanea», specifici e singoli istituti, economici e/o normativi, disciplinati dai contratti collettivi nazionali di categoria sulla scorta di quanto da tempo avviene in molti Paesi europei e, segnatamente, in Germania, Francia e Spagna.

Circostanza questa che - al di là del profilo specifico dell'esercizio del diritto di sciopero (su cui vedi *infra*) - rende pienamente compatibili con l'ordinamento le clausole più contestate dell'intesa e, segnatamente, quelle in tema di assenteismo (v. *infra*).

I contenuti dell'accordo

Un primo gruppo di disposizioni attiene all'orario di lavoro e agli straordinari (punti 1 e 2). In estrema sintesi, l'accordo prevede l'utilizzo degli impianti di produzione per 24 ore giornaliere e per 6 giorni la settimana, ferme restando le 40 ore settimanali di prestazione individuale, comprensivi del sabato, per 3 turni di 8 ore a rotazione, equivalenti a 18 turni settimanali.

Lo schema di orario prevede il riposo individuale

a scorrimento nei giorni della settimana. Il 18° turno, tra le 22.00 del sabato e le 6.00 del giorno successivo, sarà coperto, ove non lavorato, con la retribuzione afferente la festività del 4 novembre e/o con una o due festività cadenti di domenica, dalla mezz'ora accantonata per 16 turni notturni (pari a 8 ore) e da permessi retribuiti previsti dal Ccnl metalmeccanici.

Il 18° turno, in caso venisse lavorato, su richiesta del lavoratore, potrà essere coperto con retribuzione ordinaria e maggiorazioni notturne (conservando la copertura retributiva sopra indicata) oppure con la retribuzione in straordinario con le maggiorazioni previste dalla contrattualistica Fiat (in quest'ultimo caso si perde la copertura retributiva). Su richiesta delle organizzazioni sindacali, l'accordo prevede anche la possibilità di evitare il 18° turno il sabato notte attraverso l'anticipazione strutturale del sabato notte alla domenica notte precedente avvalendosi della facoltà di deroga prevista dal decreto legislativo n. 66/2003 in materia di orario di lavoro.

Inoltre, l'accordo dà anche la possibilità alle organizzazioni sindacali di optare tra due schemi di orario di lavoro.

Il primo, con 40 ore settimanali e un giorno di riposo a scorrimento, il secondo, con una settimana di 6 giorni e una di 4 giorni, durante la quale i lavoratori godranno di due giorni consecutivi di riposo.

Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato, l'azienda potrà richiedere,

con un preavviso di 4 giorni, prestazioni di lavoro straordinario per 80 ore annue pro capite, da effettuare a turni interi, nell'ambito delle 200 ore previste dal contratto collettivo nazionale. Ciò senza la necessità di un preventivo accordo sindacale. Nella richiesta di prestazioni di lavoro straordinario l'azienda terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario. Nell'ambito delle 200 ore annue pro capite previste dal contratto collettivo nazionale, se avviene nella mezz'ora di fine turno è prevista una informazione alle Rsu e un preavviso minimo di 48 ore.

Un secondo gruppo di disposizioni, assai più eterogeneo, attiene alla riassegnazione delle mansio-

***Straordinari
e orario
flessibile
per fronteggiare
le esigenze
produttive***

(5) I risultati del referendum sono stati i seguenti: 62,2% i sì, contro il 36% dei no tra tutti i lavoratori. Se analizziamo il dato tra i soli operai, i no salgono però al 39,2%. Tra gli impiegati invece il no, come ci si può aspettare da questa categoria di lavoratori, si è fermato al 3,9%.

(6) Rinvio a M. Tiraboschi, *Le relazioni industriali e di lavoro dopo il protocollo del 22 gennaio 2009*, in *Guida al Lavoro* n. 6/2009. Cfr. altresì D. Bonanni, F. Lauria, F. Monticelli, F. Sammarco (a cura di), *Le nuove relazioni industriali dopo l'accordo del 22 gennaio 2009*, Bollettino speciale Adapt, n. 2 del 28 gennaio 2009 (www.adapt.it).

ni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operati diretti e indiretti (punto 3), ai bilanciamenti produttivi mediante la gestione della mobilità interna da area a area (punto 4), alla nuova organizzazione del lavoro volta al miglioramento dei livelli di prestazione lavorativa e a soluzioni ergonomiche migliorative, prevedendo altresì 3 pause da 10 minuti, invece di 2 da 20, con una monetizzazione dei restanti 10 minuti (0,1813 euro lordi/ora) (punto 5), alla necessaria formazione dei lavoratori, con percorsi obbligatori per i lavoratori in cassa integrazione, in modo da metterli nelle condizioni di lavorare nella nuova realtà operativa, in parallelo alla ristrutturazione degli impianti (punto 6), a recuperi produttivi per prestazioni non effettuate per causa di forza maggiore, previa verifica con le Rsu (punto 7), al contrasto a forme anomale di assenteismo (punto 8), al ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria per tutto il periodo del piano di ristrutturazione (punto 9), alla razionalizzazione delle voci retributive e all'accorpamento di talune di esse nella voce superminimo individuale non assorbibile (punto 10), alle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (punto 11).

I punti contestati dell'accordo: il regime degli orari e lo straordinario

Con specifico riferimento al regime dei tempi di lavoro, è innanzitutto sicuramente conforme alle disposizioni di legge in materia di diritto al riposo settimanale sia l'opzione del riposo a scorrimento nella settimana, sia l'opzione - attivabile, secondo l'accordo, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali - di articolazione su due settimane, rispettivamente di sei e quattro giorni lavorativi.

In entrambi i casi viene infatti rispettato l'articolo 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che stabilisce che il lavoratore abbia diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive da cumularsi con le ore di riposo giornaliero. Come ormai si deve pacificamente ritenere, infatti, la norma non prevede che il riposo settimanale debba cadere in coincidenza con il settimo giorno, e cioè debba necessariamente essere prevista una articolazione di sei giorni lavorativi seguiti da uno di riposo. In tal senso, infatti, depone la direttiva 93/104/Ce - di cui il decreto legislativo n. 66/2003 è l'attuazione - che, in primo luogo, stabilisce, testualmente, il diritto alla concessione, «per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore»; e, soprattutto, la previsione, nella me-

desima direttiva, della possibilità di stabilire che la valutazione del rispetto del riposo settimanale sia calcolata adottando un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni.

Volendo, quindi, l'accordo avrebbe potuto - pur sempre nel rispetto della legge - articolare in maniera ancora più flessibile i riposi settimanali, utilizzando al meglio la facoltà concessa dalla direttiva europea sopra richiamata e recepita ormai anche dal nostro legislatore interno con il decreto legge n. 112/2008, convertito con la legge n. 133/2008.

Vero è, se si analizza il dettaglio dell'allegato tecnico dell'accordo, che, in taluni casi relativi alla alternanza di alcuni turni di lavoro, il riposo ininterrotto settimanale di 24 ore non viene cumulato con undici ore di riposo giornaliero, bensì con otto.

Così come altrettanto vero è che non può essere certo garantita la coincidenza del riposo settimanale con la domenica.

Ma anche su questo punto, l'accordo è pienamente conforme con lo stesso articolo 9 del decreto legislativo n. 66/2003 che, al comma 2 (anch'esso modificato dal decreto legge n. 112/2008), prevede la possibilità di deroga dell'intero comma 1, fra le altre ipotesi, in caso di attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, fra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale.

Inoltre, la disposizione sul riposo giornaliero - e la stessa durata di esso - può essere derogata nel settore privato - in base all'articolo 17 del decreto legislativo n. 66/2003, come modifi-

cato, anche su questo punto, dal decreto legge n. 112/2008 - anche da contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Unica condizione che la legge pone alla possibilità di deroga da parte della contrattazione territoriale o aziendale è che non vi siano specifiche disposizioni, sul punto, contenute nei contratti collettivi nazionali.

E, nel caso in esame, il Ccnl del settore metalmeccanico nulla stabilisce in punto di riposi giornalieri e settimanali (si prevede solo che il riposo settimanale coincida con la domenica, ma questa stessa previsione è derogata in caso di lavoro a turni dall'art. 6, disciplina generale, sezione terza del Ccnl): la condizione richiesta dalla legge è quindi rispettata.

*Pausa
per la refezione
a fine turno*

Pause

Altro punto criticato è la previsione di una mezz'ora di pausa per la refezione concessa nell'ultima mezz'ora del turno lavorativo.

Sostiene la Fiom che lo spostamento della pausa mensa a fine turno ridurrebbe la possibilità per i lavoratori di riposarsi e aumenterebbe i rischi per la salute.

In effetti, l'articolo 8 del decreto legislativo n. 66/2003 stabilisce che qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda, come nel caso in esame, il limite di sei ore, il lavoratore debba beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo. In difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

Al riguardo, nella circolare n. 8/2005, il Ministero del lavoro aveva affermato che la eventuale «concentrazione» della pausa all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, che determina in sostanza una sorta di riduzione dell'orario di lavoro, può essere ritenuta lecita come disciplina derogatoria, per il legittimo esercizio della quale è necessario accordare ai lavoratori degli equivalenti periodi di riposo compensativo o, comunque, assicurare una appropriata protezione.

Occorre però precisare che la pausa di mezz'ora contemplata al punto 1 dell'accordo è espressamente finalizzata unicamente alla refezione, mentre al successivo punto 5 dell'accordo vengono regolamentate ulteriori pause, finalizzate queste ultime al recupero psico-fisico.

Si tratta di tre pause di dieci minuti ciascuna, in luogo delle precedenti due da venti minuti (con monetizzazione dei dieci minuti in meno concessi in virtù del nuovo accordo), sui tratti di linea meccanizzata denominati «passo-passo», in cui l'avanzamento è determinato dai lavoratori mediante il cosiddetto «pulsante di consenso»; ovvero della pausa di venti minuti (da fruire anche in due pause da dieci minuti) per tutti i restanti lavoratori diretti.

Anche in punto di pause, quindi, l'accordo pare pienamente conforme alle disposizioni vigenti, in

quanto altro è la pausa concessa ai fini della refezione rispetto alle ulteriori pause concordate.

Il lavoro straordinario

Sono poi stati avanzati dubbi di legittimità in merito al punto 2 dell'accordo là dove si stabilisce che il lavoro straordinario potrà essere effettuato «tenuto conto del sistema articolato di pause collettive nell'arco del turno, durante la mezz'ora di intervallo tra la fine della attività lavorativa di un turno e l'inizio dell'attività lavorativa del turno successivo».

Se si è bene intesa la portata di questa disposizione, si vuole prevedere la possibilità (a fronte di esigenze produttive e previa comunicazione alle Rsu e ai lavoratori) di svolgere lavoro straordinario - entro l'ambito delle 200 ore annue pro capite - proprio durante le pause finalizzate alla refezione.

Anche su questo punto non pare esservi alcuna contrarietà alle norme di legge in quanto verrebbero garantite comunque le tre o due pause di dieci minuti, come sopra descritte, finalizzate al recupero psico-fisico.

Sarebbe pertanto ampiamente rispettato il livello minimo stabilito dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 66/2003, che - in ogni caso -

delega l'intera materia delle pause alla contrattazione collettiva e stabilisce un minimo di dieci minuti solo in assenza di essa.

Qualche elemento di criticità potrebbe invece ravvisarsi nella disposizione in forza della quale «il lavoro straordinario potrà essere effettuato a turni interi nel 18° turno [...], o nelle giornate di riposo».

Si deve su questo punto sottolineare che il riposo (in questo caso il riferimento è al riposo settimanale) non può essere derogato, in linea generale, nella sua durata minima stabilita dal decreto legislativo n. 66/2003 (o eventualmente da quella prevista dalla contrattazione collettiva) per l'esigenza di lavoro straordinario, salva però la possibilità - in tal caso, là dove sia sacrificato il giorno di riposo - di concessione di riposi compensativi.

Il non pagamento dell'integrazione di malattia a tutti i dipendenti è una delle clausole più controverse dell'accordo

Il contrasto alle forme anomale di assenteismo

Ha suscitato diverse polemiche la clausola sull'assenteismo.

Il punto 8 dell'accordo stabilisce che «nel caso in cui la percentuale di assenteismo sia significativamente superiore alla media, le parti individuano quale modalità efficace la non copertura retributi-

va a carico della azienda dei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento». Secondo la Fiom⁽⁷⁾ verrebbero aboliti obblighi in materia di indennità di malattia. È stato, per contro, sostenuto che questa clausola, così come la clausola di tregua sindacale, siano «non soltanto pienamente legittime, ma anche molto sensate, sia dal punto di vista dell'interesse dell'impresa, sia da quello dell'interesse dei lavoratori»⁽⁸⁾. Ed in effetti, la copertura a carico aziendale per i periodi di malattia è rimessa dalla legge (art. 2110 c.c.) interamente alla libera disponibilità delle parti collettive. Sicché i contratti collettivi, così come possono quantificare la indennità dovuta in caso di malattia, ben possono anche prevedere le condizioni e i limiti ai quali detta indennità è subordinata. Nessun obbligo di legge è quindi stato violato. Vero è che, sul punto, il contratto nazionale per il settore metalmeccanico non prevede eccezioni rispetto al pagamento della intera retribuzione per i primi tre giorni di malattia.

Ma va ricordato come, secondo un orientamento che va sempre più affermandosi in giurisprudenza, nell'ambito dei rapporti tra contratti collettivi di diritto comune, è ammissibile la deroga anche in senso peggiorativo delle previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale da parte di un contratto collettivo di livello aziendale successivo cronologicamente, con il solo limite dei diritti quesiti⁽⁹⁾. In altri termini, il rapporto fra diverse fonti collettive deve essere regolato secondo il principio di specialità, nel senso che ad avere la prevalenza sono le clausole del contratto collettivo più vicino alla situazione concreta da disciplinare. Anche la deroga alla contrattazione nazionale è pertanto legittima.

E ciò a maggior ragione dopo l'accordo dello scorso 22 gennaio 2009 tra Confindustria, Cisl e Uil e

altre associazioni datoriali e sindacali che, come già ricordato, ha previsto - al punto 16, attraverso le cd. «clausole di uscita» o «sganciamento» - la possibilità di modificare, «in tutto o in parte» specifici e singoli istituti, economici e/o normativi, disciplinati dai contratti collettivi nazionali di categoria. La questione si pone, più che altro (su questo punto come su altri dell'accordo), sul versante della efficacia soggettiva degli accordi separati - posta la mancata adesione da parte della Fiom - qualora un lavoratore pretendesse di sottrarsi alla applicazione del nuovo accordo aziendale. Ma anche questa obiezione pare possa essere superata.

Vero è che parte dei lavoratori non sono rappresentati dai soggetti stipulanti l'accordo. Tuttavia, l'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva di diritto comune non consegue alla adesione sia del datore che del lavoratore alle associazioni stipulanti, secondo una affermazione tanto consueta quanto insoddisfacente: basta considerare come - nella prassi - sia assai improbabile riscontrare, sin dal

momento della assunzione, la sussistenza del requisito dell'iscrizione del lavoratore al sindacato firmatario del contratto collettivo da applicare. La contrattazione collettiva (in questo caso, di livello aziendale) trova applicazione, piuttosto, in base alla clausola di rinvio dinamico contenuta nel contratto individuale di lavoro, clausola che, normalmente, è formulata in termini generali. Sicché, in questi casi, non è possibile inibire la funzionalità del meccanismo di rinvio a seconda delle parti sindacali che hanno sottoscritto l'accordo separato, non essendo questo un elemento condizionante l'applicazione del contratto collettivo, poiché il rinvio dinamico opera in connessione con la conclusione di tale contratto e non già in relazione alla identità delle parti che lo hanno firmato⁽¹⁰⁾.

Sanzioni per comportamenti contrastanti con gli impegni assunti dalle parti, compreso lo sciopero

- (7) Vedi Fiom Cgil (Punto Fiom, 14 giugno 2010), Un ricatto, non un accordo, in E. Massagli, M. Tiraboschi (a cura di), *Pomigliano: accordo che fa discutere, accordo che farà scuola?*, cit.
- (8) P. Ichino, (Lavoce.info, 18 giugno 2010), *Appunti di un giurista su Pomigliano*, in E. Massagli, M. Tiraboschi (a cura di), *Pomigliano: accordo che fa discutere, accordo che farà scuola?*, cit.
- (9) *Ex multis*, cfr. Cass. 11 luglio 2005, n. 14511, Trib. Torino 18 ottobre 2002, Cass. 9 dicembre 1988, n. 6695. In particolare, secondo quest'ultima pronuncia, «il contratto collettivo aziendale, pur avendo rispetto a quello nazionale un più limitato ambito di efficacia, ha, tuttavia, la medesima natura di quest'ultimo, non consistendo nella somma di più contratti individuali, bensì in un atto generale di autonomia negoziale concernente una pluralità di lavoratori, collettivamente e non singolarmente considerati, ai fini dell'uniforme disciplina dei rapporti di lavoro di costoro, pattuita, con tutte le garanzie proprie dell'esercizio della funzione di autotutela sindacale, dai rappresentanti delle associazioni dei lavoratori stessi, che non devono perciò ad essi conferire alcun mandato *ad hoc*, né ratificarne l'operato con apposita successiva sottoscrizione individuale dell'accordo aziendale. Tale accordo, pertanto, può avere efficacia derogativa del contratto collettivo nazionale, anche se questa sia efficace *erga omnes* ed anche se la deroga si concreti in un trattamento meno favorevole per i lavoratori dell'azienda, non operando al riguardo il disposto dell'art. 2077 c.c. - che concerne esclusivamente i rapporti fra il contratto individuale di lavoro e quello collettivo».
- (10) Cfr. A. Maresca, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Ridl*, n. 1/2010, p. 29 ss.

L'esigibilità dell'accordo: la cd. clausola di responsabilità e le clausole integrative dell'accordo individuale

In base al punto 14 dell'accordo, tutte le clausole di esso «sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla Rsu ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente accordo, posti in essere dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla Rsu, anche a livello dei singoli componenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente accordo nonché da quelli derivanti dal Ccnl metalmeccanici» in relazioni ad alcune specifiche voci di detto contratto nazionale. Lo stesso punto statuisce che «comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente accordo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima, producono per l'Azienda gli stessi effetti liberatori».

La proclamazione di uno sciopero in violazione di un patto come quello contemplato dal punto 14 dell'accordo, che si sostanzia in un patto di tregua, determina la illegittimità dello sciopero stesso, sicché - anche dal punto di vista individuale - la adesione del singolo lavoratore deve reputarsi illegittima.

Ciò trova peraltro conferma nel punto 15 dell'accordo, là dove «le parti convengono che le clausole del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate ed inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole».

Sostiene la Fiom che siffatte clausole, certamente le più controverse dell'accordo, darebbero alla Fiat totale discrezionalità per valutare se una

qualsiasi iniziativa (dalla protesta allo sciopero) in contrasto con uno dei qualsiasi punti dell'accordo (carichi di lavoro, straordinari, gestione della forza lavoro), costituisca violazione dell'accordo stesso e perciò agire nei confronti sia delle organizzazioni sindacali sia dei singoli lavoratori. Potendo agire contro i sindacati anche in caso di iniziative non promosse da questi, si affiderebbe inoltre alla rappresentanza sindacale un ruolo improprio e anti-sindacale di «guardiano» verso i lavoratori⁽¹¹⁾.

Anche su questo punto, le critiche non paiono condivisibili e paiono semmai ancorate a un retaggio della nostra cultura giuridica volta ad attribuire agli articoli 39 e 40 della Costituzione significati che la norma non ha, dando più peso a una interpretazione dottrinale d'annata⁽¹²⁾ che alla lettera e alla *ratio* del precetto costituzionale.

Un primo punto attiene alla questione della titolarità individuale del diritto di sciopero.

Un vero e proprio dogma del nostro giussindacalismo, a ben vedere, se è vero che l'articolo 40 della Costituzione si limita ad affermare che «il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano». Con ciò affidando inequivocabilmente al legislatore il compito di precisarne modalità organizzative ed esecutive in funzione dell'obiettivo, ineludibile, di coniugare l'interesse del gruppo collettivo con la tutela degli interessi generali e, in particolare, di altri diritti della persona o anche dell'impresa contemplati dalla stessa Carta costituzionale.

Vero è che, almeno dopo la promulgazione della legge del 1990 sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, che è poi il segmento centrale e più rilevante del conflitto collettivo, non può peraltro neppure dirsi che la tesi della titolarità individuale del diritto di sciopero sia davvero così radicata e dominante almeno tra gli addetti ai lavori⁽¹³⁾.

Lo confermano i più recenti studi monografici in argomento tutti orientati in favore della titolarità collettiva.

E giustamente posto che, nell'imporre l'atto di proclamazione scritta e nel prevedere una serie di obblighi procedurali e sanzioni per la loro violazione a carico del soggetto collettivo proclamante, il legislatore italiano ha da tempo superato la qualificazione dello sciopero come diritto individuale ad esercizio collettivo.

(11) Fiom Cgil (Punto Fiom, 14 giugno 2010), *Un ricatto, non un accordo*, cit.

(12) Vedi, per esempio, la ricostruzione di L. Mariucci, *Note su un accordo singolare*, in *Lavoce.info*, 21 giugno 2010.

(13) Per un approfondimento rinvio, sul punto, a M. Tiraboschi, *La titolarità del diritto di sciopero tra teoria e prassi applicativa*, in *Le regole dello sciopero nei servizi pubblici essenziali. A proposito di un recente libro di Antonio Vallebona*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2008, n. 1.

Quanto basta per distinguere - diversamente da quanti ancora ragionano sul presupposto implicito, ma mai dimostrato della titolarità individuale - tra un diritto di proclamazione dello sciopero e un diritto di attuazione dello sciopero regolarmente proclamato.

Solo quest'ultimo diritto spetta ai singoli lavoratori, a condizione tuttavia di svolgersi in conformità alle modalità di esecuzione decise dalla organizzazione proclamante.

Già oggi, dunque, almeno nei servizi pubblici essenziali, la titolarità del diritto di sciopero si scinde tra il soggetto collettivo, che è l'unico legittimato alla proclamazione, e i singoli lavoratori, che hanno la facoltà di attuare ma non di proclamare lo sciopero.

Non così probabilmente nel settore privato, dove manca una regolamentazione di legge del diritto di sciopero di attuazione del precetto costituzionale, ragione per cui non pare conferente il richiamo alla legge del 1990 per risolvere il problema⁽¹⁴⁾.

Il piano del discorso non può allora che spostarsi sulla efficacia delle clausole di tregua sindacale rispetto ai soggetti collettivi e, soprattutto, rispetto ai singoli lavoratori coinvolti dall'accordo.

Tema rispetto al quale pare ancor prevalente il condizionamento non tanto degli articoli 39 e 40, che nulla dicono in argomento, quanto di una preconstituita se non ideologica concezione dogmatica dei precetti della costituzione orientati all'idea della conflittualità permanente.

Rinviando ad altra sede per i necessari approfondimenti di ordine teorico e concettuale⁽¹⁵⁾, chi scri-

ve ritiene che il problema non possa avere una adeguata risposta sul piano giuridico formale.

Il contratto collettivo è, indubbiamente, un contratto in senso tecnico: produce «incontestabilmente tutti gli effetti giuridici di cui è capace, sui diversi piani della forza normativa e di quella obbligatoria, e rispettivamente a carico dei singoli datori di lavoro e lavoratori come delle associazioni stipulanti»⁽¹⁶⁾.

Vero è tuttavia che lo sciopero altro non è che una manifestazione della volontà dei lavoratori «organizzati» di sottrarsi al vincolo contrattuale, diretta a sollecitare la revisione anticipata della disciplina collettiva. Lo sciopero non incide, pertanto, sulla fattispecie - sulla struttura, sulla causa e sugli effetti del contratto collettivo - ma mira semplicemente a risolvere, nell'ambito dei rapporti obbligatori intercorrenti tra le parti, il conflitto giuridico alla stregua di un conflitto economico.

Il contratto collettivo è, in altri termini, solo la rilevanza momentanea di un equilibrio di interessi permanentemente suscettibili di modificazioni in relazione ai mutamenti del rapporto di forza fra le parti contraenti.

E saranno dunque questi rapporti di forza, tutti giocati sul piano del sistema di relazioni industriali, a dire se le clausole in questione (punti 14 e 15), giuridicamente valide ed efficaci, troveranno poi concreta applicazione sul piano dei rapporti aziendali, restando semmai il ricorso al giudice una ipotesi residuale che, in un caso o nell'altro, non potrà risolvere definitivamente la questione di cui si sta discutendo.

(14) Così invece Pietro Ichino in replica a Luigi Mariucci (Lavoce.info, 29 giugno 2010).

(15) M. Tiraboschi, *Risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, in G. De Nova (a cura di), *Recesso e risoluzione nei contratti*, Giuffrè, Milano, p. 1089.

(16) R. Scognamiglio, *Sindacati e contrattazione collettiva nell'ordinamento italiano*, in Rgl, 1976, I, p. 254.

I LIBRI DI GUIDA AL LAVORO

NUOVA EDIZIONE

M. Tiraboschi - S. Spattini - J. Tschöll

**GUIDA PRATICA
AMMORTIZZATORI
SOCIALI
2010**

CIG ordinario e straordinario
Ammortizzatori in deroga
Controlli di solidarietà
Mobilità e disoccupazione
Ammortizzatori bisettoriali
Incentivi all'assunzione

GRUPPO 24 ORE

Valore aggiunto per Imprese e Professionisti

**GUIDA PRATICA
AMMORTIZZATORI SOCIALI 2010**

di M. Tiraboschi, S. Spattini, J. Tschöll

Guida pratica ammortizzatori sociali, aggiornata alla luce delle novità introdotte dalla **Legge finanziaria 2010**, intende chiarire l'ambito di utilizzo e le procedure relative alle **diverse tipologie di ammortizzatori sociali**, sia in caso di **sospensione dell'attività produttiva** sia in caso di **licenziamento**, da quelli a **regime** (CIG, CIGS, mobilità, indennità di disoccupazione), a quelli **in deroga** (CIG, CIGS e mobilità in deroga), fino agli ammortizzatori di recente introduzione e al cosiddetto "**canale bilaterale**", senza dimenticare di approfondire il nuovo campo di applicazione soggettivo, aperto a tutte le tipologie di lavoro subordinato, gli adempimenti e le relative sanzioni, i nuovi **strumenti di condizionalità dei benefici** (la c.d. DID - dichiarazione di immediata disponibilità - ex art. 19, D.L. 10 febbraio 2009, n. 5), nonché gli **incentivi** per l'assunzione di beneficiari di prestazioni sociali.

Pagg. 320 — € 34,00

GRUPPO 24 ORE

www.libreria.ilsote24ore.com

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali. Trova quella più vicina all'indirizzo