



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Dottorato di ricerca in Diritto del lavoro e relazioni industriali

Ciclo XXIX
S.S.D.: IUS/07

La contrattazione decentrata per lo sviluppo

Coordinatore: Ch.mo Prof. Antonella Occhino

Tesi di Dottorato di:
Antonio Eder Pirrello
Matricola N°4211935

Anno Accademico 2015/2016

I Capitolo

La Contrattazione Collettiva Decentrata. Evoluzione storica

- 1.1 Struttura e articolazione dei livelli contrattuali dal periodo post-bellico al Protocollo del 23 luglio 1993**
- 1.2 Crisi economica e decentramento contrattuale negli Accordi Interconfederali del 2009 e del 2011**
- 1.3 L'art. 8 della Legge n. 148/2011: il contratto di prossimità e l'efficacia derogatoria**
- 1.4 I livelli contrattuali nel Testo unico del 10 gennaio 2014 e nel Jobs Act**

II Capitolo

La Contrattazione Collettiva Decentrata. Problemi Giuridici

- 2.1 Il concorso-conflitto tra contratti collettivi di diverso livello**
- 2.2 Il problema dell'efficacia della contrattazione aziendale**
- 2.3 La contrattazione decentrata per lo sviluppo locale**

III Capitolo

Il Caso FIAT. Spie della crisi di un Sistema

- 3.1 La crisi del sistema contrattuale collettivo**
- 3.2 Le ristrutturazioni FIAT: un caso paradigmatico**
- 3.3 Le vicende giudiziarie**
- 3.4 Il problema della rappresentanza e la tendenza alla aziendalizzazione delle relazioni industriali**

IV Capitolo

Analisi di case study. Gli accordi decentrati per lo sviluppo locale

- 4.1 Gli accordi decentrati in deroga alle disposizioni di legge per favorire lo sviluppo**
- 4.2 La contrattazione decentrata regionale. Il caso campano**
- 4.3 La contrattazione decentrata quale attuazione di un nuovo welfare aziendale. Il caso Luxottica.**

Conclusioni

Bibliografia

I Capitolo

La Contrattazione Collettiva Decentrata

Evoluzione storica

1.1 Struttura e articolazione dei livelli contrattuali dal periodo post-bellico al Protocollo del 23 luglio 1993

L'autonomia collettiva sindacale, quale espressione di un potere regolativo originario, acquista pieno riconoscimento nell'ordinamento giuridico generale, non già quale «potestà normativa dei sindacati, decentrata o delegata ai medesimi dallo Stato» bensì «quale autonomia normativa, spettante in proprio ai sindacati e come tale riconosciuta dall'ordinamento giuridico»¹.

La contrattazione collettiva è il processo attraverso il quale i sindacati dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o i singoli datori) definiscono la regolamentazione dei rapporti, individuali o collettivi, di lavoro, temperando, per quanto possibile, i vari interessi in gioco nel conflitto industriale.

Si parla di contrattazione statica quando la contrattazione collettiva ricomprende solo la stipulazione del contratto in sé stesso, mentre sarà contrattazione dinamica quando prevede la disciplina di attuazione del contratto.

La contrattazione collettiva, inoltre, si svolge a più livelli organizzativi dei soggetti collettivi (si parla in tal caso di struttura contrattuale), solitamente tre, che portano a diversi tipi di accordi: accordo interconfederale, con il quale vengono disciplinati singoli istituti quando si renda necessaria una regolamentazione unitaria da applicare a tutti i lavoratori di diverse categorie produttive²; contratto collettivo nazionale di categoria (CCNL), stipulato con periodicità fissa, solitamente ogni 3 o 4 anni, relativo a singole categorie produttive: in esso

¹ Così F. SANTORO PASSARELLI, *Esperienze e prospettive giuridiche dei rapporti tra i sindacati e lo Stato*, in *Riv. dir. lav.*, 1956, I, p. 9. Si veda, assai incisivamente, anche R. SCOGNAMIGLIO, *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo*, in *Riv. dir. civ.*, 1971, I, p. 140 ss., quando scrive che al di là della sua inattuazione, l'art. 39 «sancisce (...) l'implicito, ma non meno sicuro riconoscimento e la garanzia costituzionale, della competenza delle associazioni di categoria a regolare, attraverso atti giuridicamente rilevanti, gli interessi collettivi dei lavoratori».

² Prendono parte a tale accordo le tre grandi Confederazioni sindacali e, solitamente, Confindustria.

vengono fissati i trattamenti minimi economici e normativi da applicare in quel settore, oltre ad essere previste le relazioni tra stipulanti e loro articolazioni organizzative; e contratto decentrato, ovvero stipulato dai soggetti collettivi a livello territoriale, solitamente provinciale o regionale, o a livello aziendale, che vada ad integrare e completare la disciplina dettata nel contratto collettivo di categoria.

Pertanto, la struttura contrattuale è centralizzata o decentrata a seconda che vi sia una ripartizione più o meno ampia di competenze e di materie trattate rispetto all'ambito di applicazione³.

Per «contrattazione collettiva decentrata» si intendono tutti quegli accordi che non hanno luogo a livello nazionale ma ad un livello territoriale più ristretto: regionale, provinciale, interprovinciale, di distretto, aziendale e subaziendale. L'aggettivo «decentrata» allude non solo alla natura locale e periferica di tali accordi, in contrapposizione a quella «centrale» della contrattazione collettiva nazionale, ma anche alla loro funzione residuale⁴. Al contrario dei CCNL, la loro validità è limitata all'azienda o al territorio (per esempio, la Regione).

In Italia la contrattazione collettiva decentrata per lungo tempo ha finito per identificarsi, nel settore privato, quasi esclusivamente con la contrattazione aziendale, che ha rappresentato (e probabilmente ancora rappresenta) «la forma più tipica e più caratteristica di esperienza contrattuale articolata, quella che offre più ricchi e articolati profili, non solo dal punto di vista tecnico-sindacale e tecnico-contrattuale, ma anche dall'angolo visuale tecnico-giuridico»⁵.

³ Al contrario una struttura si dice bipolare, quando entrambi i livelli dell'ambito di applicazione hanno funzioni rilevanti e distinte.

⁴ M. C. CAUTADELLA, *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, II, Padova, 2014, p. 444.

⁵ M. GRANDI, *Considerazioni introduttive sul contratto collettivo*, in *Annuario del Centro studi Cisl*, I (1961-1962), p. 256 ss.

Il sistema italiano di relazioni industriali si basa tradizionalmente sulla contrattazione collettiva. Dopo la soppressione del sistema normativo corporativo nel periodo postbellico, sono stati stipulati degli accordi quadro che stabilivano livelli salariali minimi.

La contrattazione collettiva si atteggia diversamente a seconda del contesto socio-economico nel quale si colloca⁶. L'evoluzione della contrattazione dagli anni '50 sino ad oggi, è caratterizzata dall'alternarsi di fasi di centralizzazione, durante le quali si è svolta prevalentemente se non esclusivamente a livello nazionale e interconfederale, a fasi di decentramento contrattuale, in cui la contrattazione è stata affidata essenzialmente al livello decentrato⁷.

Lo sviluppo economico del sistema produttivo italiano nell'immediato dopoguerra creò le premesse per un rafforzamento del sindacato e per l'introduzione di strategie sindacali finalizzate ad affiancare alla contrattazione nazionale la contrattazione decentrata a livello aziendale⁸.

A partire dagli anni sessanta le confederazioni sindacali iniziano ad elaborare strategie di intervento unitario che mirano al riassetto di tutte le categorie del pubblico impiego, alla revisione e alla ristrutturazione del trattamento retributivo: dal 1965 al 1967 si hanno le prime ed importanti innovazioni, consistenti nel riconoscimento del sindacalismo confederale, nella diffusione e rafforzamento dell'unità di azione dei sindacati confederali, ed infine nell'affermazione esplicita del metodo contrattuale.

Ma il sistema continuò a caratterizzarsi da una progressiva centralizzazione culminata nel 1983 con il primo protocollo triangolare (il cD. «Protocollo Scotti»)

⁶ G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavoratori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro*, Torino, 2013, p. 113.

⁷ G. SANTORO-PASSARELLI, *op. loc. ult. cit.*

⁸ G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 671.

a cui partecipò non solo i sindacati dei lavoratori e le associazioni di imprenditori, ma anche il Governo, non più in veste di mero mediatore ma parte a tutti gli effetti⁹.

Dagli anni Ottanta in poi, infatti, furono adottate misure automatiche e nazionali all'interno della contrattazione collettiva per l'adeguamento del salario, per far fronte all'alto tasso di inflazione che ha comportato anche la modifica della struttura della contrattazione a tre.

Il protocollo concluso il 23 luglio 1993 stabiliva che i contratti collettivi nazionali avessero una durata quadriennale per la parte di regolamentazione, e una durata biennale per i termini economici, a loro volta in relazione ai tassi di inflazione pianificati. Introduceva anche una contrattazione collettiva decentrata al livello aziendale o locale che poteva avere una durata quadriennale solo per le aree specificate nel contratto nazionale. Infine, qualsiasi premio aggiuntivo pagato dalle singole imprese era legato ai risultati. I punti più importanti sono stati: una struttura contrattuale a due livelli, nazionale e decentrato; una durata triennale della contrattazione nazionale e decentrata, riguardante le retribuzioni e le condizioni; aumenti indicizzati; la semplificazione e la riduzione del numero di contratti collettivi nazionali; un patto sindacale da applicare durante i negoziati.

Tale accordo triangolare affidò al contratto nazionale la regolamentazione delle competenze del contratto decentrato attraverso le clausole di rinvio e al contratto aziendale la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative e i processi di ristrutturazione. Pertanto, fu valorizzata la funzione organizzativa e gestionale della contrattazione decentrata.

⁹ G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 129.

Va riconosciuto che il più delle volte la contrattazione aziendale decentrata seppe autoregolarsi e si svolse su materie specifiche e legate al contesto aziendale, assumendo di fatto una funzione integrativa che giovò anche ai fini di un suo più corretto e sicuro ancoraggio giuridico all'interno delle manifestazioni negoziali dell'autonomia collettiva sindacale¹⁰.

Alla contrattazione decentrata veniva consentito di esprimersi con maggiore libertà, sia pure all'interno di parametri pre-impostati al livello superiore, quando si trattava di regolare altri istituti (turni ferie, straordinario, ecc.)¹¹.

Ma se pure il Protocollo garantì una maggiore certezza delle «regole del gioco» ed agevolato una «bassa conflittualità sociale», non fu altrettanto incisivo sul versante della lotta all'appiattimento salariale, alla giungla retributiva, agli squilibri ed agli automatismi salariali ed allo scarso riconoscimento del merito¹². E questo anche perché «la contrattazione decentrata (aziendale o territoriale) che doveva accrescere la variabilità della retribuzione, concorrendo così ad una maggiore flessibilità del sistema, è stata quantitativamente e qualitativamente insufficiente ed insoddisfacente»¹³. La stessa Commissione Giugni per la riforma

¹⁰ G. FERRARO, *Procedure e strutture della contrattazione collettiva a livello d'impresa*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, p. 3 ss.

¹¹ V. MAIO, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, II, Padova, 2014, p. 444.

¹² V. MAIO, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, cit., p. 455. Sul punto cfr. anche C. ZOLI, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di regole*, in M. PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, I, Padova, 2010, p. 509.

¹³ Vedi *Relazione finale. Commissione per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993*, Roma, 23 dicembre 1997. Nel settembre del 1997 l'allora Presidente del Consiglio Romano Prodi, incaricava una Commissione, composta da sei membri e presieduta dal Prof. Gino Giugni, di valutare la tenuta del modello di politica dei redditi e degli assetti contrattuali delineato dal Protocollo del 23 luglio 1993 e di indicarne eventuali correttivi (come previsto dal par. 5, sez. 2, del Protocollo stesso). Nella Relazione finale, la Commissione, dopo aver messo in luce tutte le positività del Protocollo del 1993 e gli obiettivi dallo stesso in tutto o in parte raggiunti, individuava alcune sue criticità, rappresentando anche delle possibili soluzioni. Per la contrattazione decentrata la Commissione auspicava «un ruolo funzionalmente più specializzato, rispetto a quanto originariamente previsto nel Protocollo, sia dal punto di vista normativo/organizzativo (disciplina della flessibilità organizzativa legata a materie quali inquadramento, orario di lavoro, utilizzazione delle diverse tipologie di rapporto di lavoro) sia da quello retributivo (erogazione per obiettivi). Il maggiore

del Protocollo del 1993, pur riconoscendo la necessità di confermare due livelli di contrattazione collettiva (uno nazionale e l'altro decentrato) e di mantenere la centralità della contrattazione collettiva nazionale, auspicava una maggiore funzionalizzazione ed estensione della contrattazione collettiva decentrata¹⁴.

decentramento dovrebbe implicare che questo livello di contrattazione espliciti anche una funzione più specifica di promozione dell'occupazione».

¹⁴ M. C. CAUTAPELLA, *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, cit., p. 675.

1.2 Crisi economica e decentramento contrattuale negli Accordi del 2009 e del 2011

Nei primi anni duemila, la contrattazione collettiva è stata chiamata dalla legislazione del lavoro a contribuire in maniera determinante alla regolazione del lavoro flessibile attraverso una serie massiccia di rinvii che spesso le hanno permesso di accelerare la deregolazione o assegnato la responsabilità di salvaguardare i lavoratori¹⁵. Tali rinvii che coinvolgevano indifferentemente il livello nazionale come quello aziendale e territoriale accesero il dibattito sulla debolezza del livello decentrato che veniva abilitato a derogare il contratto nazionale.

Nel 2004 Confindustria ha sollecitato le organizzazioni sindacali ad avviare una trattativa sulla riforma degli assetti contrattuali rendendosi subito evidente la spaccatura all'interno del sindacato confederale con Cisl e Uil favorevoli ad un maggior decentramento rispetto al Protocollo del 1993 e Cgil, invece, contraria.

All'indomani del Protocollo del 23 luglio 2007 sul *welfare*, Cgil, Cisl e Uil nel novembre 2007 presentavano un documento unitario "Per valorizzare il lavoro e far crescere il Paese" e, successivamente, il 23 febbraio 2008 licenziavano la bozza della proposta di riforma contrattuale nel quale venivano condivise alcune linee di riforma del modello contrattuale definito nell'accordo del 23 luglio 1993 tendenti a conservare, per il livello nazionale definito "centro regolatore dei sistemi contrattuali a livello settoriale e per la definizione delle competenze da affidare al secondo livello", nel senso di aprire maggiori spazi di manovra salariale e normativa alla contrattazione aziendale o territoriale.

¹⁵ C.ZOLI, *Contratto e rapporto di tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. reL. inD.*, 2004, p. 359 ss.

Queste linee di riforma sono state solo in parte riprodotte nell'Accordo sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil il 7 maggio 2008 che mantiene il riferimento alla contrattazione di secondo livello incentrata sul salario per obiettivi rispetto a parametri di produttività, qualità, redditività, efficienza e efficacia.

La contrattazione decentrata viene dunque qualificata come "accrescitiva", eliminando la parte, contenuta nella bozza, relativa alla competenza del secondo livello sui temi dell'organizzazione e della condizione di lavoro, della valorizzazione della professionalità, degli orari, di tutte le tematiche legate alla flessibilità contrattata, della salute e sicurezza sul lavoro.

Successivamente, il 12 settembre 2008 l'ipotesi di accordo tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulle relazioni industriali per il rilancio della crescita del Paese attraverso la maggiore produttività, per il miglioramento della competitività delle imprese e delle retribuzioni dei lavoratori e dello sviluppo dell'occupazione ha assegnato alla contrattazione collettiva, nelle sue diverse sedi, il compito di adattare alle esigenze di maggiore competitività i principali istituti che regolano la prestazione lavorativa.

Da qui in poi è maturato lo strappo della Cgil che non sottoscrive il 10 ottobre 2008 un verbale sulle linee di riforma della contrattazione.

Il successivo accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali datato 22 gennaio 2009, che la CGIL si rifiutò di firmare, limitava la contrattazione decentrata alle aree individuate dal contratto nazionale o per legge e rinviava alla contrattazione decentrata per le retribuzioni legate alla performance, richiamando l'uso di specifici incentivi fiscali e previdenziali e la possibilità a derogare i termini del contratto nazionale nella contrattazione decentrata nel caso di crisi o

al fine di promuovere lo sviluppo e l'occupazione¹⁶. In esso vennero confermati due livelli di contrattazione collettiva – un livello nazionale e uno decentrato – il cui rapporto appare ancora improntato ad una logica gerarchica.

Alla contrattazione nazionale (ora di durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa) spettava, infatti, il compito di fissare i trattamenti economici e normativi minimi comuni a tutti i lavoratori di un settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, mentre la contrattazione di secondo livello (anch'essa di durata triennale) si esercitava per le materie delegate in tutto o in parte, dalla contrattazione nazionale o dalla legge e doveva riguardare materie e istituti non ripetitivi rispetto alla contrattazione nazionale, «secondo il principio del “ne bis in idem”»¹⁷, con la possibilità per la contrattazione decentrata di derogare alla contrattazione collettiva nazionale per «governare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico»¹⁸.

¹⁶ Sul punto cfr. anche R. VOZA, *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, in *Giornale dir. lav. e relazioni inD.*, 2010, p. 361 ss., e G. FERRARO, *Retribuzioni e assetto della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, p. 693 ss.

¹⁷ M. C. CAUTADELLA, *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, cit., p. 676 s. Sostenevano la necessità di valorizzare la contrattazione collettiva decentrata, senza però svilire la funzione della contrattazione collettiva nazionale: R. DEL PUNTA, *Una riforma impossibile?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, p. 275, in particolare p. 274 ss., che parla esplicitamente di «compromesso» tra le istanze di valorizzazione della contrattazione di secondo livello e la difesa della contrattazione collettiva nazionale; R. SCOGNAMIGLIO, *Il pendolo tra centralismo e decentramento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, p. 293 ss.; O. MAZZOTTA, *La democrazia industriale e le regole del gioco*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, p. 426 ss. Anche P. ICHINO, *A cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Milano, 2005 (e, successivamente, ID., *Che cosa non funziona nella centralizzazione del nostro sistema della contrattazione collettiva*, in *Dir. relazioni inD.*, 2006, p. 950 ss.), suggeriva una valorizzazione della contrattazione collettiva decentrata (regionale, di zona o aziendale), da realizzarsi, tuttavia, senza pressoché mutare l'assetto contrattuale vigente ma attribuendo alla contrattazione collettiva di secondo livello la possibilità di derogare a quella nazionale.

¹⁸ E' questa la parte dell'Accordo che ha indotto la Cgil ad abbandonare il tavolo della trattativa sul presupposto che la debolezza del livello aziendale potesse determinare una decurtazione della tutela dei lavoratori. Tuttavia, questa facoltà è subordinata alla realizzazione di specifiche future intese e, inoltre, secondo giurisprudenza consolidata, un contratto di secondo livello può già derogare ad uno nazionale, salvo il problema della sua efficacia nei confronti dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti: cfr. F. CARINCI, *Una dichiarazione di intenti: l'Accordo Quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *WP C.S.d.l.E. «Massimo D'Antona»*, LXXXVI, 2009.

L'accordo venne applicato anche al settore pubblico, ma si rivelò altamente ineffettivo¹⁹.

Al fine di superare l'incertezza in cui si era trovato il sistema delle relazioni industriali, a seguito dell'esplosione del cD. Caso Fiat del 2010 (di cui si parlerà più avanti), le parti sociali hanno sottoscritto l'Accordo del 28 giugno 2011 per costruire un "sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite".

In particolare l'Accordo promuove un meccanismo di derogabilità rispetto al contratto nazionale, non molto diverso da quello che aveva portato nel 2009 alla rottura dell'unità sindacale.

Il punto 7 prevede che i contratti collettivi aziendali possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste negli stessi CCNL.

Tali intese, che comunque non possono derogare alle norme inderogabili di legge, possono essere esercitate nei casi di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa.

Il rafforzamento del ruolo della contrattazione decentrata è stato al centro dei dibattiti riguardanti la riforma generale del processo di contrattazione fino all'accordo del 28 giugno 2011, dove le parti sociali hanno sdoganato e difeso il ruolo della contrattazione locale, legandolo a obiettivi da raggiungere, e in particolare alla produttività e ai tassi di occupazione e di retribuzione più elevati.

¹⁹ M. CORTI- A. SARTORI, *L'attuazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 nel settore privato e in quello pubblico: l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 e l'intesa del 30 aprile 2009*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, p. 349 ss.

Un ulteriore principio affermato nell'accordo è che gli accordi a livello aziendale possono essere conclusi solo se sono firmati dalla maggior parte delle RSA (Rappresentanze sindacali aziendali) o approvati dalle RSU (Rappresentanze sindacali unitarie) delle organizzazioni sindacali che rappresentano il più alto numero di lavoratori (più del 5% del numero totale di lavoratori nella categoria). E' un principio che solleva la questione delicata della rappresentatività delle parti sociali.

In effetti il rinnovamento delle relazioni sindacali, intrapreso con l'Accordo quadro del 2009 e proseguito con l'Accordo interconfederale del giugno 2011, viene a dipendere dall'effettiva volontà e capacità di incentivare economicamente la diffusione capillare della contrattazione decentrata, spostando risorse ed attingendo alla leva fiscale²⁰.

In Italia è da tempo in atto un progressivo ampliamento dell'ambito di applicazione della contrattazione collettiva decentrata (a livello sia aziendale, sia territoriale) in deroga al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), culminato – sul piano negoziale – nell'Accordo interconfederale del giugno 2011 (poi recepito dal Testo unico sulla rappresentanza del gennaio 2014).

²⁰ Critico in tal senso M. RICCI, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, p. 357.

1.3 L'art. 8 della legge n. 148/2011: il contratto di prossimità e l'efficacia derogatoria

Sul piano legislativo, è intervenuto l'art. 8 del D. L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella L. 14 settembre 2011, n. 148, che ha introdotto la possibilità di siglare accordi aziendali e territoriali in deroga alla legge oltre che al CCNL²¹. Sono stati, inoltre, previsti una serie di interventi volti a introdurre agevolazioni di carattere contributivo e fiscale per la quota della retribuzione contrattata al livello locale. Ma una delle clausole più controverse è rappresentata dall'art. 8, “Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità”, che attribuisce efficacia generale agli accordi sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni con la rappresentanza più alta sul piano nazionale o territoriale, o dai loro rappresentanti aziendali, a condizione di essere sottoscritte «sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali».

L'art. 8 d.l. n. 138/2011 conv. in legge n. 148/2011 prevede che, al fine di realizzare maggiore occupazione e qualità dei contratti di lavoro, forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e nuove attività, i «contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello

²¹ La produzione dottrinale sul tema è vasta, tra i tanti: F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato e il legislatore* in “WP C.S.d.I.E. “Massimo D’Antona.IT”, n. 133/2011, pag. 1 ss.; PERULLI A., SPEZIALE V., *L’art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la “rivoluzione di Agosto” del diritto del lavoro*, in “WP C.S.d.I.E. “Massimo D’Antona.IT”, n. 132/2011; A. VALLEBONA, *L’efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l’idolo dell’uniformità oppressiva*, in “QFMB/Saggi”, 2011; M. TIRABOSCHI (2012), *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*, 2012, p. 78; G. SANTORO PASSARELLI, *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010, p. 1224; A. LASSANDARI, *Dopo l’accordo del 28 giugno 2011 (e l’articolo 8 della legge 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *Lavoro e diritto*, 2012, p. 69.

aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali» .

Inoltre, viene stabilito che le sopracitate “specifiche intese” possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione (impianti audiovisivi e nuove tecnologie, mansioni, classificazione e inquadramento del lavoratore, contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime di solidarietà negli appalti e ipotesi di ricorso alla somministrazione di lavoro, disciplina dell'orario di lavoro, modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio).

Per le suesposte caratteristiche la dottrina ha prospettato l'incostituzionalità di tale disposizione sotto molteplici profili.

Innanzitutto con riferimento all'articolo 39 Cost. nel duplice profilo che esso presenta: quello della libertà sindacale (comma 1) e quello del sistema di conferimento di efficacia *erga omnes* al contratto collettivo (comma 2 ss.)²² .

Il primo profilo riguarda l'incidenza dell'art. 8 sul potere organizzativo dell'autonomia collettiva alla quale la Costituzione riconosce una libertà da interferenze da parte del potere pubblico²³.

²² In questo senso si veda F. LISO, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, “WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, n. 157/2012.

²³ G. FERRARO G., *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2011, p. 739; F. SCARPELLI, *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità*

Sotto il secondo profilo è rilevante il conferimento di un'efficacia generalizzata alla contrattazione senza il rispetto delle specifiche procedure previste dal secondo comma dell'art. 39 Cost. Inoltre, tale contrattazione avrebbe il carattere dell'inderogabilità, non meramente fattuale ma giuridica, in violazione del richiamato dettato costituzionale.

Se è vero che vi son state nella nostra esperienza leggi che hanno abilitato la contrattazione collettiva ad integrare i contenuti della legge, dettando norme con efficacia generale, eventualmente anche in deroga alla legge stessa²⁴, è anche vero che la loro compatibilità con l'articolo 39, seconda parte, Cost., è stata affermata sul presupposto che il contratto collettivo viene abilitato dalla stessa legge a normare su aree predeterminate e circoscritte²⁵.

Nel caso dell'art. 8 cit. il contratto collettivo non viene chiamato dalla legge a collaborare alla costruzione del tessuto normativo predisposto dallo stesso legislatore, bensì è chiamato a fungere da fonte autonoma, alternativa alla stessa legge e perciò in contrasto con il dettato costituzionale.

Si potrebbe sostenere che la seconda parte dell'articolo 39 Cost. sia stata rispettata dall'articolo 8 perché l'efficacia *erga omnes* è subordinata al rispetto

nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2012, 3, p. 493 ss.; A. GARILLI, *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in "WP C. S.d.l.E. "Massimo D'Antona".IT", n. 139/2012; U. CARABELLI *I profili di incostituzionalità dell'art. 8 con riferimento all'efficacia erga omnes dei contratti collettivi da esso previsti*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2012, 3, p. 539 e ss.;

²⁴ G. PROSPERETTI, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milano, 2010, p.147 ss.

²⁵ R. DE LUCA TAMAJO, *Crisi economica e relazioni industriali: alcune osservazioni sull'articolo 8 della legge n. 148/2011*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, p. 11; CARABELLI U., LECCESE V., *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in "WP C.S.d.l.E. "Massimo D'Antona".IT", 22/2004; LISOF., *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, "WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 157/2012.

della regola maggioritaria, che costituirebbe il nucleo essenziale della norma costituzionale²⁶.

Tuttavia nella norma in esame mancano due elementi essenziali richiesti dalla Carta costituzionale: un sistema che fornisca adeguate garanzie di imparzialità e di certezza sull'applicazione della regola maggioritaria, nonché modalità di svolgimento della contrattazione, che il modello costituzionale vuole svolta attraverso una rappresentanza unitaria, quindi con la partecipazione anche delle organizzazioni minoritarie, seppure in proporzione al loro seguito.

Molti autori lamentano la violazione del principio di eguaglianza (art. 3 Cost.) in ragione della estrema diversificazione delle normative che potrebbero venire prodotte ex art. 8 cit,²⁷ ed alcuni arrivano a ritenere che questa diversificazione si porrebbe in contrasto con l'art. 117 Cost. atteso che la disposizione costituzionale riserva alla competenza esclusiva dello Stato la disciplina del rapporto di lavoro, presupponendo una disciplina unitaria che verrebbe meno a causa dell'art. 8 cit.²⁸

²⁶ R. PESSI, *Ancora sull'articolo 8 della seconda manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità?*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, p. 62.

²⁷ In questo senso V.FILÌ, *Contrattazione di prossimità e poteri di deroga nella manovra di Ferragosto (art. 8 d.l. n. 138/2011)*, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2011, 10, p. 984; GARILLI A, L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali, in "WP C. S.d.l.E. "Massimo D'Antona".IT", n. 139/2012; M. CORTI, *La lunga estate calda del diritto del lavoro: dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8, d.l. n. 138/2011*, in NAPOLI M., FERRANTE V., CORTI M., OCCHINO A., *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138, Milano, 2012*, p. 23 *contra* Magnani M. MAGNANI, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, p. 1.

²⁸ F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato e il legislatore in "WP C.S.d.l.E. "Massimo D'Antona.IT", n. 133/2011*, p. 1 ss. per il quale l'esclusività della competenza dello Stato sarebbe «giustificata dall'essere quella in grado di garantire un trattamento uniforme sull'intero territorio nazionale, sì da non poter né esserne privato né privarsene, almeno in modo massivo e sostanzialmente incondizionato»; analogamente E. ALES *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 che in aggiunta richiama anche la competenza esclusiva dello Stato per i livelli essenziali delle prestazioni.

Censure, inoltre, vengono mosse con riferimento all'art. 35 Cost., secondo una tesi che vede nell' art. 8 cit. una rinuncia del legislatore al compito di protezione del lavoro, che così sarebbe lasciato all'autotutela collettiva ²⁹.

A prescindere dai rilievi di incostituzionalità, senza dubbio l'art. 8 cit. non è immune da diversi rilievi critici.

Un primo profilo di criticità risiede nella scelta di responsabilizzare, abilitandoli alla deroga, non gli attori che agiscono a livello nazionale, ma le rappresentanze aziendali, esonerandole da ogni coordinamento con i livelli superiori dell'organizzazione sindacale e sottraendole alle dinamiche di solidarietà che si possono esprimere a quei livelli.

A ciò si aggiunga che quelle rappresentanze sono strutturalmente in condizioni di maggiore debolezza di fronte alla controparte datoriale.

A tal proposito non si è mancato di rilevare che con il consenso della controparte, si potrebbero determinare vere e proprie situazioni di monopolio contrattuale da parte di aggregazioni sindacali "artificiali", e cioè maggioritarie nel novero delle rappresentanze aziendali, ma minoritarie rispetto alla base elettorale ³⁰.

Con forte preoccupazione è stata letta la previsione relativa alla capacità derogatoria dell'art. 8 d.l. n. 138/2011 conv. in L. n. 148/2011, sia rispetto alla legge che alla contrattazione nazionale di categoria.

²⁹ M. CORTI, *La lunga estate calda del diritto del lavoro: dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8, d.l. n. 138/2011*, in NAPOLI M., FERRANTE V., CORTI M., OCCHINO A., *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano, 2012, p. 23; U. CARABELLI, *I profili di incostituzionalità dell'art. 8 con riferimento all'efficacia erga omnes dei contratti collettivi da esso previsti*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2012, 3, p. 539 e ss.

³⁰ G., FERRARO, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in "WP C.S.d.l.E. Massimo D'Antona.IT", 129/2011. Meno preoccupato R. DEL PUNTA, *Opinioni sul "Collegato lavoro"*, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2011 .

Gran parte della dottrina italiana ha rilevato la capacità dell'art. 8 cit. di produrre conseguenze gravi sia sugli *standards* protettivi garantiti da norme inderogabili di legge, determinando una “mutazione genetica” del nostro Diritto del lavoro, sia sul sistema di relazioni industriali, che rappresenta, per le stesse imprese, un valore aggiunto capace di garantire certezza giuridica e pace sociale³¹.

La norma potrebbe, infatti, introdurre dosi troppo forti di flessibilità che verrebbero ad incidere su diritti fondamentali dei lavoratori, con effetti assai discutibili (se non nulli) sulla crescita occupazionale delle imprese, con il rischio di produrre fenomeni di incertezza giuridica, dumping sociale e concorrenza sleale fra imprese che, è certo, non costituiscono un reale vantaggio per il nostro sistema economico³²

Come noto, il legislatore del 2011 individua un vincolo teleologico degli accordi di prossimità, prevedendo che le «specifiche intese» siano «finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività».

Siffatta legislazione di sostegno alla flessibilità aziendale senza alcuna cornice di tutele generali – tale non essendo, per la sua vaghezza, il vincolo del rispetto della Costituzione, delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali – pone il problema della giustificazione alle deroghe adottata dal legislatore. Come detto, infatti, l'aver finalizzato il contratto di prossimità al

³¹ A. GARILLI A., *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in “WP C. S.d.l.E. “Massimo D'Antona”.IT”, n. 139/2012; A. MARESCA, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138*, in www.cuorecritica.it

³² PERULLI A., SPEZIALE V., *L'art. 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”, n. 132/2011.

perseguimento di obiettivi vaghi ed indeterminati non consente alcun controllo sulla ragionevolezza delle scelte operate in sede decentrata.

Ed invero, un'elencazione così generica, si presta ad una molteplicità di letture che non rendono agevole una previsione circa la reale portata del suddetto vincolo.

Orbene, la necessità di verificare il rispetto di tali requisiti apre la strada al controllo giudiziario delle intese stipulate ai sensi dell'art. 8, sia in ordine all'adeguatezza causale e di proporzionalità della misura adottata in funzione dell'obiettivo prefissato, secondo il principio di razionalità che già la Corte Costituzionale ha ritenuto applicabile anche agli atti dell'autonomia collettiva (sentenze nn. 103/1989 e 268/1994), sia con riguardo al rispetto dei principi costituzionali e delle convenzioni internazionali.

Tra i primi commentatori, quasi tutti individuano, nella genericità e nell'ampiezza degli obiettivi, un depotenziamento del criterio finalistico, sia pure sulla base di differenti argomentazioni. Alcuni rilevano che una formulazione così ampia difficilmente potrebbe comportare una valutazione giudiziale di insussistenza del requisito finalistico con conseguente nullità dell'accordo. Altri giungono ad ipotizzare che l'indicazione degli obiettivi ex comma 1 abbia il valore di mera generica premessa, non essendo possibile attribuirvi il valore di condizione necessaria per riconoscere ai contratti in questione il potere di regolare le materie di cui al comma 2. Altri ancora, pur non escludendo la possibilità di un penetrante controllo giudiziale sulla adeguatezza dei mezzi rispetto ai fini, affermano che la genericità e l'indeterminatezza dei concetti utilizzati potrebbero indurre il giudice a non esercitare alcun sindacato³³.

³³ A. PERULLI, V. SPEZIALE, *L'art. 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", n. 132/2011; R.

Si tratta, come ben si può prevedere e immaginare, di un sindacato, quello giudiziale, di portata assai ampia, che non potrà che gettare un'alea di incertezza in ordine all'effettiva applicabilità di contratti di prossimità peggiorativi, stipulati in forza della previsione in esame. Tutto quanto premesso e la prevedibile difficoltà a raggiungere un accordo peggiorativo con le rappresentanze sindacali fa sorgere più di un dubbio circa l'effettiva portata pratica della contrattazione di prossimità.

ROMEI, *Qualche spunto di riflessione sull'art. 8 della manovra d'agosto*, in Nelmerito.com, 16 settembre 2011; P. ICHINO, *2011: anno zero per il diritto sindacale italiano?*, in Newsletter 12 settembre 2011, www.pietroichino.it.

1.4 I livelli contrattuali nel Testo unico del 10 gennaio 2014 e nel Jobs Act

Successivamente, la riforma Fornero del 2012, “autogiustificata” dalla crisi globale, cronica e strutturale e dalla caduta di tutti gli indicatori macro-economici è stata letta sul versante sindacale in linea di continuità rispetto agli interventi del 2003 avendo il legislatore continuato a fare rinvio alla contrattazione collettiva per la regolazione di numerose materie ³⁴.

L’unità sindacale ritrovata nel 2011 si perde, di nuovo, con l’Accordo interconfederale che detta le “Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia (cD. Accordo sulla produttività) del 21 novembre 2012 non sottoscritto dalla Cgil³⁵.

In questo accordo, dato atto della crisi del sistema produttivo, le parti sindacali riconoscono che il basso livello di crescita della produttività determina un aumento del costo del lavoro con conseguente perdita di competitività delle imprese confermando l’obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l’occupazione e le retribuzioni. Oltre a richiamare i contenuti dell’accordo del 2011 le parti sembrano aver acquisito una maggiore consapevolezza delle possibilità offerte alla contrattazione di secondo livello tanto che auspicano che quest’ultima riesca a trovare soluzioni coerenti alle problematiche dell’impresa al fine di agevolare la definizione di intese

³⁴ F. CARINCI, *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del “nostro” diritto sindacale)*, in *Giorn. Dir. lav. reL. inD.*, 2013, p. 666 e ss.; M. RUSCIANO, *Contrattazione e sindacato nel diritto del lavoro dopo la L. 28 giugno 2012 n. 92*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, p. 1283 ss.

³⁵ P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, WP C.S.d.l.E. “Massimo D’Antona”, 185/2013; A. LASSANDARI, *Divisione sindacale e “crescita di produttività e di competitività”*, in *Lav. dir.*, 2013, II, p. 243; P. TOSI, *Gli assetti contrattuali tra tradizione e innovazione*, in *Arg. Dir. lav.*, 2013, p. 538.

modificative delle norme contrattuali più mirate alle esigenze degli specifici contesti produttivi³⁶. Inoltre, viene riconosciuto, nell'ultima parte dell'accordo, che l'obiettivo della contrattazione di secondo livello è quello di favorire la crescita della produttività aziendale³⁷.

Il 31 maggio 2013 un nuovo accordo quadro ("accordo interconfederale") è stato firmato da Confindustria e da CGIL, CISL e UIL, con il quale le parti applicano sostanzialmente l'accordo del 28 giugno 2011 riguardante la rappresentanza e la rappresentatività per la stesura dei contratti collettivi nazionali di lavoro, stabiliscono i principi su cui si basano i regolamenti di attuazione, nonché le convenzioni necessarie con le parti coinvolte.

Il Protocollo d'intesa consegue almeno due obiettivi che erano ritenuti fondamentali. In primo luogo, rimette il contratto collettivo nazionale al centro del dibattito pubblico sulla articolazione contrattuale. In secondo luogo, soprattutto, sancisce il principio della necessaria puntuale misurazione della rappresentatività, che, fino ad oggi, era stato spesso invocato, ma concretamente sperimentato, con sistematicità, esclusivamente nel pubblico impiego privatizzato³⁸.

Il Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 accorpa i contenuti degli Accordi interconfederali del 2011 e del 2013, costituendone anche una sorta di regolamento di attuazione, e in esso sono disciplinati i criteri con i quali

³⁶ F. OLIVELLI, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Milano, 2016, p. 167 e ss. L'Autore evidenzia che nell'Accordo del 2012 le "specifiche intese", già riconosciute nel 2011 come eccezione del sistema, rappresentano ora per le parti sindacali "un'alternativa a processi di delocalizzazione, divenire un elemento importante di attrazione di nuovi investimenti anche dall'estero, concorrere alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell'occupazione, favorire lo sviluppo delle attività esistenti, lo start up di nuove imprese, il mantenimento della competitività".

³⁷ In questo senso nell'ultimo punto dell'Accordo si prevede che i contratti collettivi nazionali stabiliscano che una quota degli incrementi economici derivanti dai rinnovi sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello.

³⁸ V. MAIO, *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, cit., p. 542.

acquisire i dati associativi ed elettorali ai fini della misurazione e della certificazione della rappresentanza «delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo» e implementano le regole per rendere efficace il prodotto negoziale sia a livello nazionale che aziendale³⁹.

Con la legge delega n. 183/2014 e i successivi decreti attuativi il legislatore porta a compimento un disegno di promozione del decentramento del nostro sistema contrattuale, peraltro già ampiamente annunciato, nella stagione di riforme appena precedente, con l'art. 8 della L. n. 148/2011 sulla contrattazione di prossimità, con le norme in materia di agevolazione fiscale e contributiva per i trattamenti salariali contrattati in azienda (art. 1, cc. 481 e ss. L. n. 228/2012, ma già art. 1, cc. 67 ss. L. n. 247/2007) e con altre disposizioni già rinvenibili nella disciplina dei contratti atipici (es. deroghe in materia di contratti a termine nella L. n. 92/2012).

Nell'ambito dei recenti interventi legislativi che peraltro contengono numerosi rinvii all'autonomia collettiva si inserisce l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 secondo il quale «Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro

³⁹ L. FIORILLO, *Misurazione della rappresentanza, efficacia del contratto collettivo ed esercizio dei diritti sindacali in azienda: il nuovo assetto delle relazioni industriali. analisi e prospettive*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *Le relazioni industriali*, III, Torino, 2014, p. 13.

rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria»⁴⁰.

La portata definitoria della norma e la sua puntuale indicazione dei livelli e criteri di selezione degli agenti negoziali nelle diverse sedi di contrattazione, contribuiscono a fare dell'art. 51 l'attuale punto di riferimento normativo generale dei raccordi tra eteronomia ed autonomia, come peraltro il legislatore ha già dimostrato di intendere nelle norme che hanno fatto séguito alla sua apparizione (negli artt. 21 e 41 del D.Lgs. n. 148/2015 sugli ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà; nell'art. 1, c. 187 della L. n. 208/2015 sui premi di produttività erogati tramite contratti aziendali o territoriali; nel nuovo codice degli appalti (D.Lgs. n. 50/2016) con riguardo alle clausole sociali di rinvio all'applicazione dei contratti collettivi per le gare relative ad appalti di servizi ad alta densità di lavoro; ed ancora, nella legge n. 81/2017 in materia di *smart working*). Sotto il profilo tecnico, è peraltro evidente il carattere sussidiario della norma dell'art. 51, la quale opera solo laddove il rinvio legale venga formulato dalla fonte eteronoma senza specificazione del livello e degli agenti negoziali: il che, tuttavia, avviene con significativa frequenza nel D.Lgs. 81/2015 su istituti importanti e ad alta densità regolativa tra legge e contratto collettivo (es. mansioni e *ius variandi*, contratto a termine, somministrazione di lavoro, part time, apprendistato). Oltre che nella portata generale della norma, come tale destinata a riprodursi nei testi legislativi che verranno, il primo valore "di sistema" dell'art. 51 in merito agli assetti dell'autonomia collettiva consiste dunque, in assenza di rinvio legislativo di maggior dettaglio, nella affermata sostanziale parificazione dei livelli

⁴⁰ L. ZOPPOLI, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in WP C.S. D. L. E. Massimo D'Antona IT- 284/2015, p. 19; A. LASSANDARI, *La riforma del lavoro del governo Renzi e il sistema di relazioni sindacali*, in *QG*, 2015, p. 47.

contrattuali (non a caso puntualmente nominati: nazionale, territoriale o aziendale), con un legislatore che, in astratto, ritiene abilitati tutti i prodotti dell'autonomia negoziale ai fini della regolamentazione di rimando, a prescindere, quindi, dai potenziali contenuti del rinvio di legge (derogatorio, integrativo, autorizzatorio, di controllo, a regolazione esclusiva, ecc.), e della valenza – ben diversa a seconda del livello contrattuale in cui la contrattazione delegata verrà esercitata – che potrà assumere il rinvio di legge anche in relazione ai suoi originari obiettivi⁴¹. In sostanza, per la legge, è indifferente che la materia venga regolata dall'uno o dall'altro livello contrattuale, essendo piuttosto il focus concentrato, oltre che nella fissazione di un criterio sussidiario di individuazione del livello di contrattazione utile alla delega, soltanto sui requisiti che devono possedere gli agenti negoziali abilitati alla stipula.

Da ultimo, merita di essere menzionato l'Accordo CGIL, CISL, UIL 14 gennaio 2016 “Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo economico fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro”, ove si legge, tra altro, che «la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve recuperare la capacità di intervenire sui processi organizzativi del lavoro, a partire dalle politiche dell'orario, della riforma degli inquadramenti, della sicurezza».

Il percorso di decentramento è, però, lungi dall'essere concluso. Una quota significativa di imprese (anche fra quelle che già ricorrono alla contrattazione decentrata) si dichiara insoddisfatta degli attuali assetti contrattuali. Incongruenze e incertezze normative possono ostacolare l'uso della contrattazione decentrata

⁴¹ P. PASSALQUA, *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art. 51, D.lgs., n.81 del 2015*, in *Dir.lav.merc.*, 2016, p. 275 ss.; T.TREU, *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, D.lgs. n. 81/2015)*, in MAGNANI, PANDOLOFO, VARESI (a cura di), *Il codice dei contratti di lavoro, Commentario al D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della L. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino, 2016, p. 250.

come sede per modificare e adeguare al contesto micro-aziendale quanto stabilito in sede nazionale⁴².

⁴² F. D'AMURI e C. GIORGIANTONIO, *Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, II, p. 3.

II Capitolo

La Contrattazione Collettiva Decentrata. Problemi

Giuridici

2.1 Il concorso conflitto tra contratti collettivi di diverso livello

Come si è visto, nei recenti accordi interconfederali appare potenziato il contratto collettivo aziendale o territoriale da usare soprattutto nelle strategie dello sviluppo, ma la giurisprudenza ha posto i limiti per giustificare i contratti in deroga, ovvero il carattere migliorativo complessivo e l'individuazione di specifici vantaggi conseguiti dalla pattuizione della deroga⁴³.

In via generale, l'accordo interconfederale affida il coordinamento negoziale agli stessi soggetti nazionali che devono autorizzare la deroga. La verità è che mentre la CGIL e i giuristi del lavoro ad essa vicini hanno faticato a considerare vera contrattazione collettiva quella aziendale, facendo leva sul primato della legge e della dimensione istituzionale, anche se i diversi contratti aziendali e territoriali stipulati durante la crisi hanno avuto come obiettivo lo sviluppo, la CISL e la UIL hanno esaltato la centralità del contratto collettivo a tutti i livelli, anche se così il legislatore, autorizzando il sindacato a derogare a disposizioni legislative, ha spinto al massimo e ai limiti di costituzionalità il sostegno al sindacato⁴⁴.

Difatti, in base a quanto indicato, da ultimo, nel Testo unico del 2014, al CCNL resta affidato il ruolo di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, mentre la funzione assegnata al secondo livello sarebbe quella di perseguire il raggiungimento di produttività,

⁴³ M. NAPOLI, *La tutela del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI, A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano, 2014, p. 4 ss.

⁴⁴ M. NAPOLI, *La tutela del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI, A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano, 2014, p. 4 ss.

redditività, qualità, efficienza, efficacia rilevanti ai fini del miglioramento della competitività⁴⁵.

Nel settore privato, da un lato, nella carenza di regole circa l'effettiva misurazione della rappresentatività, si è proceduto alla stipulazione di accordi separati, prima, e degli accordi aziendali Fiat, poi, lasciando fuori da questi momenti contrattuali la confederazione ed il sindacato di categoria dotati di un maggior seguito. Dall'altro, si è costruito un sistema preordinato a spostare il baricentro delle relazioni sindacali dal contratto nazionale (che ha sempre rappresentato uno strumento di attuazione del principio costituzionale di uguaglianza) a quello territoriale. Questo spostamento dell'asse della contrattazione è stato visto già di per sé significativo di una tendenza preordinata ad oscurare (o quanto meno a collocare in secondo piano) i diritti dei lavoratori⁴⁶.

In passato il contratto nazionale indicava con le clausole di rinvio le materie da regolamentarsi a mezzo di contrattazione aziendale; successivamente il contratto aziendale regolamentò – non solo in meglio, ma anche in peggio - tutte le materie già disciplinate dal contratto nazionale, ponendo il problema del possibile concorso-conflitto⁴⁷.

⁴⁵ V. FERRANTE, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: un primo passo verso l'attuazione dell'art. 39 Cost.?*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI, A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano, 2014, p. 10 s.

⁴⁶ S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi in tema di rappresentatività e rappresentanza sindacale*, in *Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro. Atti del Convegno Nazionale*, Otranto, 10-11 giugno 2011, su www.caspur-ciberpublishing.it, p. 253. Già per V. BAVARO, *Le trasformazioni del sistema contrattuale italiano*, su www.dirittisocialie cittadinanza.org, «la norma del contratto nazionale ha la funzione di regolare l'organizzazione del lavoro sulla base dell'interesse collettivo della categoria produttiva», mentre «la deroga al livello aziendale risponde al bisogno di consentire a ciascuna organizzazione d'impresa di disciplinare il lavoro sulla base dell'interesse tecnico-produttivo». Dunque, anche per Bavaro derogare significa attribuire centralità all'interesse tecnico-produttivo per migliorare la produttività o realizzare nuovi investimenti e prefigura, così, una ispirazione “neo-corporativa aziendale” che comporta il tendenziale rifiuto della disposizione di livello generale perché ritenuta inadeguata a disciplinare la peculiarità aziendale.

⁴⁷ G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro*, IV ed., Torino, 2013, p. 103.

La struttura articolata della contrattazione ammette la possibilità che due o più contratti possano coesistere, ancorché applicabili allo stesso rapporto, come una relazione triangolare⁴⁸. L'ipotesi di conflitto accade quando gli accordi in concorso dettano regolamentazioni differenti e incompatibili tra di loro. In genere è un problema di successione di negoziati nel tempo quando vi sia la stipulazione di un contratto aziendale in deroga al precedente accordo nazionale⁴⁹. Non c'è conflitto quando le discipline contrattuali siano entrambe applicabili, come nel caso in cui il contratto aziendale intervenga su un istituto demandato dall'accordo nazionale, entro i limiti da quest'ultimo delineati. Laddove si abbia un contratto aziendale precedente in concorso e conflitto con quello nazionale successivo, anche se peggiorativo, quest'ultimo può ben essere applicato salvo che il contratto nazionale non abbia espressamente pattuito il mantenimento in vigore di una più favorevole disciplina aziendale⁵⁰.

Se, invece, sorga conflitto tra fonti di diverso livello nella regolamentazione di un medesimo istituto, abbandonata la tesi giurisprudenziale della prevalenza del criterio cronologico⁵¹, cioè dell'ultimo contratto, in quanto presupponeva la provenienza dalla stessa fonte⁵², si è avanzata la teoria del criterio di specialità ovvero la prevalenza del contratto aziendale, anche se peggiorativo se rispettoso della competenza⁵³, poiché più vicino agli interessi da regolare⁵⁴. Tali criteri

⁴⁸ Cfr. M. GRANDI, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in AA. VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Atti delle Giornate di studio di Arezzo del 15-16 maggio 1981*, Milano, 1982, pag. 12, secondo il quale «la dinamica tra discipline collettive di diverso ambito applicativo si volge, a ben guardare, all'interno di un modello triangolare di relazioni, in cui uno dei termini impliciti è costituito dal regolamento del rapporto individuale di lavoro.»

⁴⁹ Cfr. M. GRANDI, *Rapporti tra contratti collettivi*, cit., pag. 14.

⁵⁰ Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300, in *Rep. Foro it.*, 2000, voce *Lavoro (contratto)*, n. 20.

⁵¹ Sul punto, Cass. 26 giugno 2004, n. 1139 in *Not. giur. lav.*, 2004, p. 715; Cass. 19 giugno 2001, n. 8296, in *Not. giur. lav.*, 2001, p. 706; Cass. 13 dicembre 1986, n. 7483 in *Foro it.*, 1988, I, c. 527, con nota di P. LAMBERTUCCI; Cass., sez. Un., 3 aprile 1989, n. 1614, in *Giust. civ.*, 1989, I, p. 1560.

⁵² G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori*, cit., p. 104.

⁵³ Cass. 19 maggio 2003, n. 7847 in *Rep. Foro it.*, 2003, voce *Lavoro (contratto)*, n. 39.

⁵⁴ Cass. 19 aprile 2006, n. 9052 in *Rep. Foro it.*, 2006, voce *Lavoro (contratto)*, n. 3.

presuppongono l'unità e la razionalità del sistema contrattuale complessivo, per cui i problemi sorgono qualora il contratto aziendale peggiorativo sia sottoscritto da soggetti sindacali appartenenti a sigle diverse da quelle che hanno sottoscritto il contratto nazionale⁵⁵.

In sostanza tutti gli ingegnosi sforzi della dottrina non hanno risolto il problema dei conflitti reali tra contratti collettivi che contengono disposizioni configgenti perché i criteri proposti presuppongono l'esistenza di un sistema che, invece, nei casi che la patologia giudiziaria porta all'attenzione dei giudici del lavoro, non esiste o che, comunque, anche quando esiste non appare dotato di forza sufficiente ad imporre regole cogenti e sanzionabili anche ad eventuali organizzazioni sindacali dissenzienti.

Ed infatti, solo quando i contratti collettivi si inseriscono in un sistema contrattuale e, quindi, appaiono collegati tra loro, l'interprete può ricercare la regola di contemperamento. In queste condizioni, nel caso in cui nessuna norma vi provveda espressamente, entrambe le clausole dei contratti collettivi in conflitto devono essere considerate legittime, spettando al giudice stabilire la clausola prevalente.

Sul piano legislativo, le disposizioni legislative cercano di risolvere il coordinamento tra la pluralità di accordi collettivi del medesimo livello dettando il criterio della prevalenza del contratto stipulato "da" organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative⁵⁶.

Tuttavia tale criterio affidava alla giurisprudenza il compito di elaborare indicatori rilevatori della effettiva capacità rappresentativa dei sindacati firmatari

⁵⁵ G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori*, cit., p. 104.

⁵⁶ A. LASSANDARI, *Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria*, in *Lavoro e diritto*, 1997, p. 261.

sulla falsa riga di quanto già fatto con riferimento alla nozione di maggiore rappresentatività.

Il problema dovrebbe essere considerato ormai superato dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 che espressamente qualifica le organizzazioni più rappresentative come quelle associazioni che raggiungono il 5% di rappresentatività, considerando a tal fine la media tra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Tuttavia, come confermato dall'Accordo di modifiche al TU rappresentanza 10 gennaio 2014, del 4 luglio 2017, le procedure per la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali non è stata ancora operata prospettandosi l'ipotesi di un apposito intervento legislativo⁵⁷.

⁵⁷ In questa direzione si pongono le proposte di legge avanzate dal Gruppo Frecciarossa in www.amicimarcobiagi.com o dalla Rivista Diritti Lavori Mercato, che è stata pubblicata sul n.1/2014 della rivista.

2.2 Il problema dell'efficacia della contrattazione aziendale

Per dottrina e giurisprudenza unanime al contratto aziendale “non acquisitivo” è stata riconosciuta efficacia generale solo quando costituisca elemento di fattispecie complessa direttamente regolata dal legislatore, ovvero quando attraverso di esso si manifesti un effetto “conformativo” del potere datoriale, essendo una sorta di negozio con obbligazioni a carico di una sola delle parti⁵⁸. Conformemente a quanto affermato dalla Cassazione, l'accordo può applicarsi a tutti i dipendenti dell'impresa quando si tratti di regolare un istituto retributivo premiale ed aggiuntivo rispetto ai livelli salariali di cui al CCNL⁵⁹.

Le clausole di rinvio, in genere contenute nei contratti nazionali, rimettono la disciplina di alcune specifiche materie ad un livello inferiore, quale quello aziendale, permettendo la regolamentazione dell'integrazione della contrattazione nazionale con quella decentrata⁶⁰. Benché la dottrina prevalente ritenga che le clausole di rinvio rendano obbligatoria la contrattazione delle associazioni sindacali di livello inferiore e del datore di lavoro⁶¹, non v'è accordo sulle conseguenze di una violazione in tal senso, ravvisando, da un lato, per taluni, una normale responsabilità per inadempimento esperibile dinanzi all'autorità giudiziaria o utilizzabile come eccezione di inadempimento⁶², dall'altro, per talaltri, una tipica controversia economica per la formazione di una nuova

⁵⁸ V. FERRANTE, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: un primo passo verso l'attuazione dell'art. 39 Cost.?*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI, A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano, 2014, p. 13.

⁵⁹ Cass. 26 giugno 2004 n. 11939; Cass. 25 marzo 2002 n. 4218 nonché App. Milano 4 marzo 2003 in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2003, II, p. 511.

⁶⁰ M. C. CAUTADELLA, *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, II, Padova, 2014, p. 699.

⁶¹ Così U. ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo di impresa*, Milano, 1963, p. 51.

⁶² S. GRASSELLI, *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Padova, 1974, p. 139 ss.

disciplina collettiva da risolversi con gli ordinari strumenti della libera autocomposizione privata⁶³.

In verità, sino a quando il contratto aziendale ha introdotto trattamenti migliorativi rispetto ai contratti nazionali, se n'è sostenuta senza particolari problemi l'efficacia generale⁶⁴, mentre quando si è verificata una regolamentazione aziendale peggiorativa per i prestatori di lavoro, le soluzioni prospettate sono state di tre tipi: la carenza di efficacia generale del contratto aziendale; l'illegittimità della deroga peggiorativa, alla luce dei rapporti tra livelli di contrattazione; l'indisponibilità dell'interesse individuale, qualificato come «diritto quesito»⁶⁵. Mentre per le ultime due prospettazioni dottrina e giurisprudenza hanno negato la fondatezza⁶⁶, per la prima, da un lato la dottrina ha continuato a sostenere prevalentemente la generale efficacia del contratto collettivo nazionale, dall'altro la giurisprudenza ha sostenuto la teoria della rappresentanza⁶⁷.

La giurisprudenza dominante ha per anni sostenuto la risoluzione del rapporto tra i diversi livelli di contrattazione ricostruendo la volontà delle parti⁶⁸, che dal 2009 hanno sempre voluto chiaramente escludere deroghe peggiorative. Oggi il «blocco» della contrattazione aziendale da parte del sindacato maggioritario escluso⁶⁹, non necessariamente ne rafforza la posizione circa la

⁶³ U. ROMAGNOLI, *Il contratto collettiva di impresa*, cit., p. 63 ss.

⁶⁴ Cfr. G.F. MANCINI, *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, p. 573; M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 679 s.

⁶⁵ A. LASSANDRI, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. giur. dir. lav. prev. soc.*, 2010, 1, I, p. 65 s.

⁶⁶ A. LASSANDRI, *Rapporti tra contratti collettivi*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, su Commentario diretto da F. Carinci, *Diritto del lavoro*, Torino, 2007, p. 459 ss.

⁶⁷ A. LASSANDRI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, 2001, p. 266, in nota 58.

⁶⁸ A. LASSANDRI, *Rapporti tra contratti collettivi*, cit., p. 459 ss.

⁶⁹ Risulta prevalente la formula selettiva richiedente la sottoscrizione dei contratti collettivi da parte dei sindacati comparativamente più rappresentativi: A. LASSANDRI, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva*, cit., p. 57. Sul punto, cfr. *ex multis* P. CAMPANELLA, *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Milano, 2000, p. 157 ss.; M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art.*

propria indispensabilità, ma potrebbe addirittura giustificare l'emarginazione della contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro, a vantaggio della unilateralità imprenditoriale⁷⁰. È innegabile che l'attuale contesto legale e contrattuale delle istituzioni del diritto sindacale favorisca i soggetti attori della contrattazione collettiva, mentre penalizza chi ne resta fuori⁷¹.

Ma ove un contratto dovesse essere sottoscritto da una o da alcune soltanto delle organizzazioni sindacali normalmente ritenute più rappresentative, e in quella specifica occasione dovesse rivelarsi l'assenza del requisito della prevalente rappresentatività della coalizione stipulante in rapporto ai soggetti collettivi dissenzienti, le regole poste in attuazione della legge dovrebbero ritenersi inefficaci anche per i lavoratori e le imprese iscritte alle associazioni stipulanti⁷².

Nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e nel successivo testo dell'art. 8 legge n. 148 dello stesso anno il problema dell'efficacia del contratto collettivo aziendale è stato affrontato in maniera divergente.

Secondo il punto 4 dell'Accordo interconfederale «i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti». Il successivo art. 5, invece, prendendo in considerazione l'ipotesi di presenza e stipulazione da parte delle rappresentanze sindacali aziendali, afferma

39 della Costituzione, cit., p. 676 ss.; F. LUNARDON, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Torino, 1999, p. 239 ss.

⁷⁰ A. LASSANDRI, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva*, cit., p. 69 s.

⁷¹ F. SCARPELLI, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2010, 1, I, p. 16.

⁷² F. SCARPELLI, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, cit., p. 10.

che l'efficacia generale consegue alla approvazione da parte di rappresentanze «costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda».

Con dette previsioni sarebbe significativamente ridotta la possibilità di manifestazione del dissenso, da parte dei prestatori iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti l'Accordo interconfederale del 28 giugno, mentre appare improbabile dedurre da un generico rinvio, previsto nel contratto individuale, alla disciplina collettiva, un impegno del prestatore di segno analogo⁷³.

Nella legge n. 148 del 2011 all'art. 8, comma terzo, è affermato testualmente: «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 dai lavoratori», di tal guisa conferendo efficacia generale ai contratti collettivi aziendali stipulati. Secondo invece il comma uno dello stesso art. 8, le intese prese in considerazione nelle ulteriori norme dell'articolo hanno «efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo» alle «rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge

⁷³ A. LASSANDRI, *Il contratto collettivo aziendale*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, II, Padova, 2014, p. 787.

e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011»⁷⁴.

Tale intervento normativo apprezzato quale «vettore» dell'«individualismo metodologico» applicato al diritto del lavoro, ha fatto sì che il contratto collettivo aziendale «diventa ormai strumento di un governo privato dell'impresa in funzione della sua competitività e produttività»⁷⁵.

Rilevanti le perplessità sorte innanzitutto in considerazione del doppio regime attributivo di efficacia introdotto, avendo attribuito rilievo in un caso alla «maggioranza dei lavoratori» e nell'altro alla maggioranza presso le «rappresentanze» sindacali, dovendosi invece individuare un criterio disciplinatore razionale, che non può essere di un tipo fino ad una certa data e dopo invece un altro di carattere sensibilmente diverso⁷⁶.

Inoltre, appaiono evidenti, nonostante i rinvii espliciti, le soluzioni di continuità rispetto all'Accordo del 28 giugno, sia sul piano politico-sindacale, sia

⁷⁴ L'art. 8 è stato al centro di un vivace dibattito in dottrina, di cui meglio si dirà più avanti, e tra la cui copiosa letteratura sul punto, AA. VV., *Contrattazione in deroga*, a cura di F. CARINCI, Milano, 2012; AA. VV., *Contrattazione di prossimità e art. 8 della legge 148/2011* in *Riv. giur. dir. lav. prev. soc.*, 2012, I, p. 453 ss.; F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2011, p. 1137 ss.; R. PESSI, *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva sull'art. 8 della manovra bis*, in *Riv. giur. it. dir. lav.*, 2011, I, p. 537 ss.; M. NAPOLI, *Osservazioni sul sostegno legislativo alla contrattazione aziendale*, in AA. VV., *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano, 2012, p. 684 ss.; F. SCARPELLI, *Il contratto collettivo nell'art. 8 d. l. n. 138 del 2011; problemi e prospettive*, in AA. VV., *Risistemare il diritto*, cit., p. 718 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011* in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2012, p. 19 ss.; A. GARILLI, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2012, p. 31 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Accordo interconfederale 28 giugno 2001 e art. 8 d.l. 138/2011, conv. con modifiche l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2011, p. 1224 ss. 1240 ss. V. BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, Bari, 2012, p. 137 ss.; P. TOSI, *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, p. 506 ss.; M. DELFINO, *Contratti collettivi di prossimità e deroghe alle normative europee*, in *Diritto Lavori Mercati*, 2012, p. 465 ss.; B. DE MOZZI, *Gli accordi aziendali anche in deroga (art. 8, d. l. n. 138/2011) e uscita dal sistema confederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2012, n. 3, p. 245 ss.; V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 2012, p. 479 ss.

⁷⁵ Così A. PERULLI, *La contrattazione collettiva di prossimità*, cit., p. 919 ss.

⁷⁶ Così A. LASSANDRI, *Il contratto collettivo aziendale*, cit., p. 787 s.

su quello giuridico, avendo l'art. 8, comma primo, dichiarato legittimate a stipulare i contratti collettivi aziendali e territoriali pure le associazioni comparativamente più rappresentative «sul piano territoriale», sembrando comunque escludere il rilievo del referendum stabilito al punto 5 dell'Accordo, a fini di verifica del consenso dei lavoratori⁷⁷.

Infine, la potestà derogatoria dei contratti collettivi di secondo livello dotati all'occorrenza di efficacia generale, nei confronti del contratto nazionale di categoria, ha posto seri dubbi di conformità della previsione dell'art. 8, comma primo, alle disposizioni costituzionali di cui all'art. 39 della Cost., comma primo, e comma quarto, dal momento che è ad un contratto aziendale completamente svincolato dal nazionale ed anzi alternativo a quest'ultimo che viene fatto riferimento⁷⁸.

In particolare, la rischiosa prospettiva innescata dal citato art. 8 è quella che si arrivi a delineare una disciplina del rapporto di lavoro che, pur di aderire alle specificità dei singoli contesti aziendali⁷⁹, determini l'instaurazione di regolamentazioni differenziate, in ragione delle singole imprese, in spregio al principio costituzionale di eguaglianza e con una sostanziale devoluzione alle regole di un mercato competitivo degli stessi livelli di garanzia dei diritti dei lavoratori, in assenza, pertanto, della cornice unificante assicurata dal contratto collettivo nazionale di categoria⁸⁰.

⁷⁷ A. LASSANDRI, *Il contratto collettivo aziendale*, cit., p. 788.

⁷⁸ A. LASSANDRI, *Il contratto collettivo aziendale*, cit., p. 788, che pone dubbi ancora maggiori di legittimità costituzionale, circa la prospettazione di una violazione piuttosto chiara pure dell'art. 3, a proposito della previsione con portata retroattiva dell'art. 8, comma 3.

⁷⁹ Quali ad esempio le esigenze di risanamento e/o di concorrenzialità dell'impresa.

⁸⁰ P. LAMBERTUCCI, *La contrattazione collettiva di prossimità e gli assetti contrattuali del Testo unico del 2014: modelli di relazioni industriali a confronto*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2014.

Inoltre l'art. 8 L. n. 148 del 2011, evidenzia la sua contrarietà al primo comma dell' art. 39 Cost., in ordine all'indebita invasione da parte della legge degli spazi - protetti costituzionalmente – nei quali l'autonomia collettiva stabilisce le proprie fonti di produzione normativa, la loro articolazione e derogabilità⁸¹.

Il modello di relazioni industriali prefigurato dal Costituente poggia le sue basi sul ruolo esercitato dalle associazioni sindacali che godono del maggior seguito tra i lavoratori, stipulano un contratto collettivo (nazionale di categoria) efficace *erga omnes* e, in quanto portatrici delle istanze generali (del lavoro subordinato), realizzano anche l'obiettivo di quell'eguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 cost., secondo comma, così come poi rimarcato anche nello Statuto dei lavoratori, nel tentativo di realizzare una sintesi tra le istanze solidaristiche, portate avanti dalle maggiori confederazioni sindacali, e le spinte dei lavoratori emergenti a livello aziendale, con riguardo all'attività sindacale nei luoghi di lavoro⁸².

⁸¹ Cfr. P. LAMBERTUCCI, *La contrattazione collettiva di prossimità*, cit. Sul punto, si veda R. SCOGNAMIGLIO, *L'ordinamento sindacale e la sua autonoma rilevanza*, in AA.VV., *Contributo di Mario Rusciano alla evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, diritto di sciopero*, Torino, 2013, p. 244; P. TOSI, *Gli assetti contrattuali*, cit., p. 537; V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., p. 495 s.; C. ZOLI, *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Milano, 2012, p. 154.; da ultimo S. SCARPONI, *I rinvii della legge alla contrattazione collettiva nel prisma del pluralismo sindacale*, in M. BARBERA, A. PERULLI (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Padova, 2014, p. 7; *contra*, per tutti, R. DE LUCA TAMAJO, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2012, n. 1, I, p. 24.

⁸² Così P. LAMBERTUCCI, *La contrattazione collettiva di prossimità*, cit.

2.3 La contrattazione decentrata per lo sviluppo locale

Come si è visto, il sistema italiano di relazioni industriali è stato modellato in modo significativo dai cambiamenti avvenuti in molte direzioni, verso il decentramento, verso l'individualizzazione e verso diversi tipi di flessibilità. Tra le fonti di questo cambiamento non può non menzionarsi la lettera della Banca centrale europea inviata al Governo italiano nel 2011 con la richiesta di una riforma che rendesse più flessibile il mercato del lavoro. In particolare si richiedeva un rafforzamento della contrattazione aziendale nella definizione dei livelli salariali e delle condizioni di lavoro incrementandone l'importanza rispetto agli altri livelli di negoziazione al fine di stimolare la crescita in un periodo di forte crisi economica⁸³.

Invero, a seguito delle “sollecitate” modifiche operate con l'emanazione dell'art. 8 della legge n. 148/2011, la contrattazione decentrata ha introdotto misure per assicurare uno sviluppo dei costi in linea con la produttività, azioni per promuovere l'occupazione attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, riducendo le forme di lavoro sommerso e sviluppando la partecipazione dei lavoratori al miglioramento e alla crescita delle aziende.

Per favorire maggiori aumenti retributivi in funzione della produttività, negli ultimi anni si sono sviluppate inoltre normative e politiche pubbliche di sostegno in termini di agevolazioni fiscali e contributivi, come forma di sostegno concreto alla contrattazione di secondo livello (territoriale, distrettuale, aziendale). L'applicazione della retribuzione di produttività può basarsi su due modelli. Il modello *orientato al risultato ottenuto* (maggiormente applicato) si

⁸³ C. PISANI, *Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, p. 70.

basa sostanzialmente sul passato della storia aziendale, mentre il modello *orientato alla promozione del risultato* (ancora scarsamente applicato) introduce meccanismi endogeni capaci di anticipare i cambiamenti negli assetti produttivi derivanti dalle turbolenze economiche e dai nuovi paradigmi tecnologici. Indubbiamente, il secondo modello, richiede una maggiore condivisione e cooperazione tra i diversi soggetti che compongono l'organizzazione produttiva e delle risorse umane dell'impresa, essendo a forte intensità di fiducia reciproca. Sul piano operativo, per quanto riguarda la relazione tra retribuzione di produttività incentivata e aumenti di produttività aziendale, una misura importante introdotta riguarda la detassazione dei premi di produttività. Il premio di produttività ha un sostegno pubblico sia in termini di agevolazioni fiscali, con la detassazione di una quota della parte variabile della retribuzione, sia in termini di agevolazioni contributive, incidendo positivamente sulla riduzione del cuneo contributivo. Si tratta di una quota ancora molto contenuta rispetto alla retribuzione complessiva in Italia (intorno al 6-8%) in confronto all'Europa (7-12%) e soprattutto agli Stati Uniti (25-40%).

La discussione sugli effetti della contrattazione di secondo livello in termini di incremento della produttività e dei salari reali sia in ambito europeo che nazionale è ancora aperta. Tuttavia, diversi elementi di riflessione possono essere evidenziati.

Un primo elemento riguarda i risultati derivanti dalle applicazioni dei contratti rispetto a diverse variabili quali: gli andamenti della produttività settoriale e di impresa; la dimensione delle imprese, le diverse tipologie di raggruppamenti di impresa, i territori di localizzazione delle imprese. Diverse indagini evidenziano da un lato la scarsa diffusione della contrattazione aziendale (7,6% di imprese industriali con almeno 20 addetti nel Mezzogiorno con una

copertura del 17,6% degli addetti, contro il 27% delle imprese industriali e il 53,6% degli addetti nel Centro-Nord), dall'altro la crescita negli anni più recenti del peso delle voci retributive fissate in azienda sul salario totale. Inoltre, questa differente situazione e dinamica incide sull'aumento dei differenziali retributivi tra il Mezzogiorno ed il resto del Paese.

Un secondo punto riguarda l'analisi delle retribuzioni orarie che evidenzia una differenziazione in termini sia settoriali sia territoriali. Sotto il profilo settoriale, comparando l'economia nel suo complesso e l'industria, si osserva come la retribuzione media oraria per il totale dell'economia sia nettamente superiore a quella che si rileva nell'industria: a livello medio nazionale vi è una differenza di 1,35 euro/ora; le differenze maggiori si riscontrano nelle ripartizioni Isole e Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata e Calabria).

Inoltre, mentre le retribuzioni orarie per il totale dell'economia risultano più equilibrate tra le ripartizioni territoriali, quelle dell'industria evidenziano un divario più ampio tra il massimo e il minimo; le ripartizioni territoriali Isole e Sud rilevano i più bassi valori medi nell'industria.

Sotto il profilo dinamico si può osservare come negli ultimi anni l'industria rilevi una dinamica di crescita delle retribuzioni orarie nettamente superiore a quella che si verifica per il totale dell'economia; tale dinamicità è riscontrabile in tutte le ripartizioni territoriali.

Inoltre, mentre per le ripartizioni Sud e Isole si rilevano andamenti negativi e prossimi allo zero per il totale dell'economia, per l'industria si rilevano incrementi positivi intorno a circa il 12% nel periodo considerato.

Questo diverso andamento tra totale economia e settore industriale nella retribuzione oraria può essere attribuita al differente profilo della dinamica della produttività (maggiore nell'industria rispetto al totale dell'economia) solo per le

ripartizioni Nord-Ovest e Nord-Est; per le altre tre ripartizioni l'aumento delle retribuzioni orarie tra industria e totale economia non sembra riflettere le variazioni delle rispettive produttività.

Un terzo punto riguarda i tempi, l'ampiezza e la regolamentazione delle deroghe tra contrattazione collettiva nazionale e contrattazione di secondo livello, soprattutto con la introduzione normativa della contrattazione di prossimità. Le questioni sono molto complesse in quanto investono l'area dei diritti del lavoro e delle loro fonti. Tuttavia, è significativo che alcune applicazioni contrattuali di prossimità hanno consentito di risolvere difficili situazioni di crisi aziendale o rinnovare percorsi di sviluppo di impresa: sono i casi, ad esempio, della Golden Lady Group, dell'IFOA, dell'ENAIP Veneto, InfoCert S.P.A.⁸⁴

La contrattazione aziendale infatti ha assunto non più la tradizionale funzione attuativa e integrativa di quella nazionale, in particolare per il miglioramento dei trattamenti salariali, ma quella di strumento di gestione di crisi aziendali. In questa prospettiva, la contrattazione collettiva decentrata può incoraggiare la crescita economica delle PMI.

Non frequentemente la contrattazione sociale territoriale ha incontrato il *welfare* aziendale; viceversa, è stata più diffusa la riflessione intorno alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro con i tempi della città, la diffusione dei servizi per l'infanzia, legando lo sviluppo territoriale con politiche più vaste di sviluppo del sociale in cui la "territorializzazione" dei servizi possa venire incontro al *welfare* diretto a lavoratori e lavoratrici. In diverse carte di intenti e "patti" sviluppati negli anni recenti si trova traccia dell'incrocio tra sviluppo e

⁸⁴ Per un approfondimento si veda : A. PERULLI, *La prassi applicativa dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011*, in L. FIORILLO- A. PERULLI (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro, Le nuove relazioni industriali*, vol. III, Torino, 2014, p. 169 e ss.

welfare, e nello specifico compaiono anche cenni alla conciliazione vita-lavoro, passando per iniziative che legano specialmente la diffusione dei servizi per l'infanzia alle opportunità di formazione e quindi alla promozione dell'occupazione femminile.⁸⁵

Non tutto il lavoro infatti viene retribuito e non tutto il lavoro è retribuzione. Questa affermazione, che può sembrare paradossale, trova una spiegazione nei modelli che considerano il contratto di lavoro come parziale scambio di dono “*labor contracts are partial gift exchanges*” tra lavoratore e impresa. Il modello cerca di spiegare perché a fronte della disoccupazione involontaria presente sul mercato del lavoro, le imprese non riducono il salario ad un livello di efficienza che riporti in equilibrio il mercato del lavoro. La motivazione alla base del modello è che le imprese preferiscono remunerare di più il lavoratore rispetto al salario di equilibrio del mercato poiché così facendo si attendono “un di più” in termini di lavoro, di attenzione, di sforzo da parte del lavoratore rispetto a quello che avrebbero ottenuto con un lavoro equivalente al salario di equilibrio nel mercato. Tale processo ha effetti positivi sulla produttività dell'impresa.

Questo *di più* si può configura anche in forme integrative alla retribuzione monetaria di produttività quale il *welfare* aziendale, che sempre di più è oggetto sia della contrattazione nazionale che della contrattazione di secondo livello territoriale, distrettuale e aziendale.

Nel *welfare* aziendale rientra un'ampia categoria di beni e servizi: dai servizi socio assistenziali, ai servizi per il benessere dei dipendenti e dei loro familiari, ai

⁸⁵ Si veda, ad es., l'“Accordo per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva fra la Regione Emilia-Romagna, l'UPI, l'ANCI, l'UNCEM e la Lega Autonomie regionali, Unioncamere, le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali regionali, ABI e il Forum del Terzo Settore”, siglato in Emilia Romagna nel novembre 2011; o ancora, la piattaforma sindacale di Cgil Cisl Uil della provincia di Pesaro Urbino per il progetto di sviluppo territoriale “Provincia 2020”.

servizi di previdenza integrativa, ai servizi di conciliazione vita familiare-vita lavorativa, ad altre tipologie di servizi.

La crescita del *welfare* aziendale di natura negoziale costituisce un fattore rilevante oltre che degli incrementi di produttività aziendale, anche dello sviluppo locale⁸⁶.

L'applicazione delle misure di *welfare* aziendale negoziate tra l'impresa e i sindacati dei lavoratori può contribuire ad ampliare situazioni di disegualianza nell'accesso ai servizi di *welfare* tra le diverse componenti all'interno dello stesso mondo del lavoro alle dipendenze, tra imprese grandi, piccole e micro, tra i lavoratori alle dipendenze e i lavoratori autonomi, tra aree territoriali del Paese.

Sotto il profilo territoriale, secondo i dati dell'Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello, fatto 100 il numero di contratti di secondo livello registrati nella banca dati nel periodo 2009-2012, più della metà di tali contratti risultano stipulati nella ripartizione Nord (54%), nella ripartizione Centro sono il 27%, mentre appena il 9% dei contratti stipulati riguarda le ripartizioni Sud e Isole. Il restante 10% riguarda contratti di gruppo validi sull'intero territorio nazionale.

Per contrastare tale rischio sembra opportuno, anzitutto aumentare la diffusione tra le imprese della contrattazione di secondo livello in merito alle misure di *welfare* aziendale, soprattutto tra le piccole imprese e nel Mezzogiorno⁸⁷.

In secondo luogo, date le difficoltà applicative delle azioni di *welfare* aziendale da parte delle piccole e micro imprese, è necessario promuovere presso

⁸⁶ L. D'ARCANGELO, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Torino, 2012; L. ZOPPOLI, *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2015, p. 29; I. REGALIA, *L'azione del sindacato sul territorio*, in *Economia e società regionale*, 2014, 1, p. 47; A. DE FELICE, *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli. Cronaca di una bruciante illusione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2015, p. 79 e ss.

⁸⁷ L. D'ARCANGELO, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale cit.*

tali tipologie di imprese percorsi di contrattazione decentrata di natura territoriale e distrettuale, attualmente ancora poco utilizzati.

Questo percorso promozionale della contrattazione di secondo livello può essere sostenuto attraverso forme incentivanti da parte delle Regioni, soprattutto nelle Regioni del Mezzogiorno.

E proprio con la firma del decreto 25 marzo 2016 da parte dei Ministeri di Lavoro e Finanze sono diventate operative le norme d'attuazione della legge di Stabilità 2016 in materia di "detassazione dei premi di risultato" e di "*welfare* aziendale".

Si tratta della disciplina dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Il decreto, inoltre, regola gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di *welfare* aziendale (come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.)⁸⁸.

Il decreto prevede una tassazione agevolata, con imposta sostitutiva del 10%, per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di € 2.000,00 lordi (€ 2.500,00 per le aziende che "coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro") in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a € 50.000,00.

⁸⁸ S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, Relazione Covegno Aidlass Napoli, 16-17 giugno 2016.

Fra le novità si segnalano quelle relative ai premi di risultato e ai criteri di misurazione, soprattutto in merito alle variazioni rispetto al regime operante fino al 2014. Primariamente nella nozione di premio vanno oggi ricondotte le sole «somme di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione» e non, quindi, il più ampio concetto di retribuzione di produttività, adottato in passato, in cui venivano incluse, ad esempio, anche eventuali quote o maggiorazioni retributive. Conseguentemente, l'imposizione sostitutiva opera solo nei confronti di somme erogate a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dei risultati aziendali, i cui criteri e regole di misurazione devono essere innanzitutto concordati e, conseguentemente, codificati nel contratto collettivo aziendale o territoriale.

III Capitolo

Il Caso FIAT

Spie della crisi di un Sistema

3.1 La crisi del sistema contrattuale collettivo

Le vicende sindacali che hanno interessato il gruppo Fiat segnano un'evoluzione delle nostre relazioni industriali.

Inizialmente, com'è stato autorevolmente osservato, il contesto italiano risultava caratterizzato dall'uniformità tendenziale della disciplina dei rapporti di lavoro, nella prospettiva di una duplice "comunità di riferimento" rappresentata dall'ordinamento giuridico nazionale e dal sistema di relazioni industriali di categoria o intercategoriale⁸⁹.

Infatti, sin dagli anni '90 le parti sociali hanno ricercato, senza successo, una regolazione concordata delle relazioni industriali⁹⁰. In particolare, nel settore privato⁹¹, la situazione di anomia, cioè di assenza di regole certe, delle relazioni sindacali è stata sopportabile finché è durata la pratica dell'unità sindacale di fatto e finché i contratti sono stati stipulati in condizioni di normalità economica con contenuti sempre "acquisitivi". Ma il cambio di rotta si è reso necessario non appena sono affiorate sempre più prepotentemente le forti divisioni sindacali su temi decisivi quali le risposte necessarie per affrontare le sfide della

⁸⁹ Così E. ALES, *Dal caso FIAT al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4/XXI, 2011, p. 1061.

⁹⁰ Il riferimento è al Patto sociale del 1993 che conteneva alcune, generiche, indicazioni utili su questioni quali i criteri per pesare la rappresentatività dei sindacati, le condizioni dell'efficacia generale dei contratti collettivi e quindi della loro "esigibilità", i rapporti fra contratti nazionali e contratti decentrati, che però non hanno ricevuto le necessarie specificazioni in atti successivi.

⁹¹ A differenza del settore del pubblico impiego in cui s'era raggiunta una riduzione della frammentazione sindacale, dando certezza ai contratti e favorendone la stipulazione unitaria da parte dei sindacati rappresentativi: cfr. sul punto, tra gli altri, G. DELLA ROCCA, M. RICCIARDI, *Contrattazione collettiva e relazioni sindacali nel pubblico impiego*, in C. DELL'ARINGA, S. NEGRELLI (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993*, Milano, 2005; G. NATULLO, P. SARACINI, *Vincoli e ruoli della contrattazione integrativa*, in L. ZOPPOLI (a cura di), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Napoli, 2009; C. RUSSO, *Rappresentanza e rappresentatività nel settore del lavoro pubblico: i modi e i luoghi di un delicato rapporto fra intervento legislativo e autonomia collettiva*, relazione al seminario su *Rappresentanza e rappresentatività*, Università di Torino, 21 giugno 2011.

globalizzazione e della competitività, e per utilizzare a tale fine la contrattazione decentrata su materie nuove e difficili⁹².

La mancanza di regole sulla rappresentatività sindacale è diventata un fattore di crescente incertezza e di rischio per le imprese.

La tradizionale struttura contrattuale incentrata sul contratto nazionale onnicomprensivo è stata importante per regolare uniformemente le condizioni di lavoro nell'economia (stabile) del passato e per stabilizzare gli andamenti retributivi fino agli anni 2000, ma ha finito per frenare la dinamicità del sistema ed ha contribuito a mantenere debole la dinamica salariale, con la conseguente riduzione della quota di reddito spettante al lavoro dipendente⁹³.

Sin dalla Commissione Giugni del 1997 si sollecitò una necessaria revisione dell'accordo del 1993, con lo specifico scopo, tra gli altri, di potenziare la contrattazione decentrata, indicando specificamente l'ipotesi di una possibile contrattazione in deroga.

Le carenze strutturali del diritto del lavoro e delle relazioni industriali sovranazionali (comunitarie, in particolare) furono alla base della sempre più ampia e consolidata tendenza transnazionale di "aziendalizzazione" della disciplina, legale e pattizia, dei rapporti di lavoro, individuali e collettivi, di cui il caso FIAT è figlio, in considerazione della sempre più spinta internazionalizzazione del Gruppo⁹⁴.

La riforma sulla struttura del sistema italiano di contrattazione collettiva che andava ormai delineandosi, era diretta a depotenziare il ruolo del contratto collettivo nazionale, con conseguente rafforzamento di quello aziendale, quale

⁹² T. TREU, *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011. L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3/XXI, 2011, p. 614.

⁹³ T. TREU, *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011*, cit., p. 615.

⁹⁴ E. ALES, *Dal caso FIAT al "caso Italia"*, cit., p. 1061.

livello privilegiato di contrattazione decentrata. Tale percorso riformista fu certamente segnato da alcune intese presentate dalle confederazioni sindacali, quali le «Proposte di linee guida per la riforma della contrattazione collettiva» del 10 ottobre 2008 adottate da Cisl, Uil e Confindustria, le «Linee guida per la riforma del sistema di assetti contrattuali delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato», adottate il 21 novembre 2008 da Cisl, Uil, Cna, Confartigianato, Casaartigiani e Claii, nonché le «Linee di indirizzo e proposte operative per la riforma del modello contrattuale e sviluppo della bilateralità per la piccola e media impresa», adottate il 4 dicembre 2008 da Cisl, Uil e Confapi.

Tali intese fecero in realtà seguito al documento presentato da Confindustria il 22 settembre 2005 ed alle linee di riforma adottate unitariamente da Cgil, Cisl e Uil il 7 maggio del 2008, che sotto alcuni profili, ed in particolare quelli relativi alle clausole d'uscita ed ai premi per obiettivi, mostrarono maggiore puntualità nella definizione di principi e regole rispetto ai decisivi Accordi del 2009, mediante i quali venne realizzata la definitiva riforma del sistema contrattuale⁹⁵.

La più significativa «Linee di riforma della struttura della contrattazione», frutto della pre-intesa tra Cisl, Uil e Confindustria, che non fu firmata dalla Cgil, pose l'accento sulla valorizzazione del potere d'acquisto delle retribuzioni, la cui tutela continuò ad essere affidata al contratto collettivo di livello nazionale⁹⁶, e intese realizzare un significativo decentramento delle competenze negoziali, pur mantenendo al contratto nazionale il ruolo di «centro regolatore». Difatti, se

⁹⁵ Cfr. A. LASSANDARI, *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2, 2009, p. 316 ss.; nonché cfr. G. SANTINI, *Note sulla riforma della contrattazione*, su www.nelmerito.com, 19 febbraio 2009, voce *Relazioni industriali*, e ivi E. BARUCCI-L. CORAZZA, *Una guida sulla riforma dei contratti*, 11 giugno 2008, voce *Relazioni industriali*.

⁹⁶ Sul punto, si rinvia a L. CORAZZA, *Riforma della contrattazione, atto secondo: chi ha paura della contrattazione decentrata?*, su www.nelmerito.com, 9 Ottobre 2008, voce *Relazioni industriali*.

l'obiettivo perseguito dalle parti fosse stato quello di realizzare un significativo decentramento contrattuale, in vista dell'esigenza di una maggiore flessibilità aziendale, nonché di un potenziamento del ruolo della contrattazione collettiva di secondo livello, ciò sarebbe stato fatto mantenendo il ruolo di coordinamento del contratto nazionale, a cui era affidato il governo dell'intero sistema⁹⁷.

Sicché, se da un lato venne confermata la disciplina del Protocollo del '93 relativa alla «contrattazione aziendale con contenuti economici», per ciò che atteneva in particolare agli incrementi salariali legati ad obiettivi di produttività/redditività aziendale concordati tra le parti, dall'altro venne prevista la stipulazione di «specifiche intese» dirette a modificare, in tutto o in parte, singoli istituti economici o normativi, anche in senso peggiorativo ammesse dai richiamati documenti sindacali a livello territoriale, e non aziendale, e solo al ricorrere di criteri molto più rigorosi di quelli che furono poi individuati dall'Accordo-quadro del 22 gennaio 2009, nonché dall'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009⁹⁸. In particolare, ad esempio, l'art. 5 dell'Accordo interconfederale stabilisce che «al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di

⁹⁷ Così F. MINOLFI, *La contrattazione collettiva aziendale in Europa*, Chieti, 2013, p. 218 ss.

⁹⁸ Sul punto si rimanda a quanto già richiamato nelle pagine precedenti nonché a M. CORTI – A. SARTORI, *L'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2, 2009, p. 207 ss.; L. BELLARDI, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli Accordi separati del 2009*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 3, 2009, p. 475; A. LASSANDARI, *Contrattazione collettiva e produttività*, cit., p. 311 ss.

lavoro di categoria. (...) In ogni caso le intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata».

3.2 Le ristrutturazioni FIAT: un caso paradigmatico

Il processo di ampliamento dei margini di applicazione della contrattazione decentrata fu, in parte, influenzato anche dalle iniziative del gruppo Fiat prima con la stipula il 29 dicembre 2010 di un contratto collettivo di gruppo a firma separata (c.d. contratto di primo livello) sostitutivo del CCNL Metalmeccanici e ad esso per più versi derogatorio con riferimento alla regolazione degli aspetti organizzativi e gestionali del rapporto di lavoro⁹⁹, poi tramite il recesso avvenuto il 3 ottobre 2011, con decorrenza dal 31 dicembre 2011, delle aziende del gruppo Fiat da Confindustria e, infine, con il recesso “da tutti i contratti applicati nel gruppo Fiat e da tutti gli altri contratti e accordi collettivi aziendali e territoriali vigenti”, comunicato dall’azienda il 21 novembre 2011¹⁰⁰.

Tali iniziative hanno contribuito a far emergere criticità legate, in particolare, all’assenza di regole chiare e certe per la stipula e la vincolatività delle intese (a livello sia nazionale, sia decentrato), con le conseguenti ricadute in punto di rischi legali e di contenzioso; e alla limitata flessibilità del sistema, dovuta alla tendenziale subordinazione della contrattazione di secondo livello rispetto al CCNL¹⁰¹.

Il tentativo di forzare il sistema di relazioni industriali di categoria o intercategoriale attraverso accordi aziendali conclusi al di fuori del contratto collettivo nazionale di categoria, con una parte soltanto degli interlocutori sindacali tradizionali della categoria stessa, è sembrato porre le basi per un nuovo

⁹⁹ Stipulato inizialmente per la sola Fabbrica Italia Pomigliano s.p.a., ma poi esteso a tutte le società del gruppo con accordo del 13 dicembre 2011.

¹⁰⁰ F. D’AMURI e C. GIORGIANTONIO, *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in *Questioni di Economia e Finanza (Occasional papers)*, 221, 2014, p. 6; ID., *Stato dell’arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in *Centre for the Study of European Labour Law “Massimo D’Antona” (Working papers)*, 242, 2015, p. 3.

¹⁰¹ F. D’AMURI e C. GIORGIANTONIO, *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, cit.

sistema di relazioni industriali italiano, non più necessariamente basato sul consenso unitario. Ma le stesse parti sociali hanno poi ritrovato unità di intenti, sottoscrivendo l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, che sebbene non andasse oltre un ossequio formale delle istanze uniformanti (ribadita centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro), assecondava, tuttavia, in maniera decisa, le spinte diversificatrici (capacità derogatoria, anche non controllata, della contrattazione aziendale), anche se, in definitiva, non offriva alcuna soluzione al "caso FIAT", destinato, dunque, ad essere affrontato (con esito incerto per l'azienda) secondo le regole preesistenti¹⁰².

In generale, in questi contratti era già visibile la tendenza della contrattazione collettiva ad un maggior decentramento, poi prepotentemente affermata nel caso Fiat¹⁰³, con accresciuta valorizzazione del livello aziendale. E ciò anche in vista dell'introduzione di trattamenti derogatori *in peius* rispetto a quelli previsti dal contratto nazionale di categoria¹⁰⁴.

Ma, sebbene le c.d. clausole d'uscita prefigurate dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, possano essere considerate come indice di una nuova inclinazione del sistema contrattuale, abilitando, a certe condizioni, sul piano intersindacale deroghe introdotte a livello decentrato nei confronti del contratto nazionale, è pur vero che esse non hanno apportato grandi innovazioni dal punto di vista dell'ordinamento giuridico statale, poiché, per consolidata

¹⁰² E. ALES, *Dal caso FIAT al "caso Italia"*, cit., p. 1061.

¹⁰³ M. MAGNANI, *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2009, p. 1281; sul successivo accordo interconfederale dell'aprile 2009, cfr. V. FERRANTE, *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note*, in *Argomenti di diritto del lavoro* 2009, p. 1014 ss.

¹⁰⁴ A. BOLLANI, *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma degli accordi Fiat del 2010*, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" (Working papers)*, 124, 2011, p. 4.

giurisprudenza, il contratto aziendale già poteva derogare le regole poste dal contratto nazionale¹⁰⁵.

Si assiste, pertanto, nel sistema delle relazioni industriali al decentramento contrattuale, che ha portato alla spaccatura tra le maggiori organizzazioni sindacali.

Lo sviluppo del livello contrattuale decentrato, specie aziendale, perseguito come obiettivo principale dalle parti sindacali, specie da CISL e UIL, ha dovuto fare i conti con l'incedere della crisi economica che ha contratto i margini economici delle aziende per accordi «acquisitivi» e ha impegnato le parti soprattutto nella difficile gestione di processi di ristrutturazione e nella definizione di «accordi in deroga» del contratto nazionale, spesso implicanti modifiche peggiorative rispetto alle condizioni di lavoro previgenti. Le polemiche e le controversie giuridiche hanno avuto come epicentro le iniziative della FIAT, con i vari accordi in deroga di Pomigliano e di Mirafiori, contestati dalla FIOM; ma, com'era prevedibile, hanno investito l'equilibrio dell'intero sistema definito nel 2009 e dello stesso contratto nazionale¹⁰⁶.

Gli accordi Fiat hanno costituito l'espressione più eclatante di una linea di tendenza già delineatasi tra gli attori sociali, nel dissenso della Cgil e, a livello categoriale, della Fiom¹⁰⁷. Difatti, è parso evidente come proprio la vicenda Fiat,

¹⁰⁵ A. BOLLANI, *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali*, cit., p. 5. In dottrina, si veda sul punto, altresì, A. LASSANDARI, *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2009, I, p. 155; R. VOZA, *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2010, p. 572; P. TOSI, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010, p. 1091; V. BAVARO, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'archetipo Fiat di Pomigliano d'Arco*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2010, n. 3; R. PESSI, *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010, p. 1120.

¹⁰⁶ T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva. L'articolo 8 del d.l. n. 138/2011 (l. n. 148/2011)*, in *Treccani. Libro dell'anno del diritto*, Roma, 2012.

¹⁰⁷ A. BOLLANI, *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali*, cit., p. 5.

aperta dal contratto di Pomigliano del 15 giugno 2010, abbia profondamente influenzato le vicende della contrattazione nazionale, inducendo la disdetta di Federmeccanica all'ultimo contratto unitario del 2008, nonché la stipulazione del CCNL del 29 settembre 2010, accordo che, nell'estremo tentativo di trattenere la Fiat nel sistema confindustriale, ha emendato il CCNL separato del 2009 ammettendo in via generale, anche sul piano intersindacale, la pattuizione di ampie discipline derogatorie a livello aziendale¹⁰⁸. Con lo "sganciamento" della Fiat da Confindustria, avvenuto attraverso la non adesione delle sue *new companies*, l'azienda ha posto le basi per un nuovo piano giuridico di contrattazione aziendale, sottraendosi all'applicazione del CCNL.

In realtà, la FIAT con l'accordo di Mirafiori del 29 dicembre 2010 ruppe il sistema vigente di contrattazione nazionale, in quanto tale accordo rappresentava un contratto nazionale, in sostituzione di quello nazionale¹⁰⁹.

Ciò ha dato il via ad una serie di vertenze giudiziarie, di cui si dirà più avanti, senza precedenti nella storia delle relazioni industriali italiane, sottratte quasi completamente agli interventi della magistratura.

Con l'accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010 l'azienda Fiat derogò ad una serie di disposizioni del contratto di categoria, seppur ancora in assenza di qualsiasi autorizzazione da parte di quest'ultimo che portò le parti a concludere il 29 settembre 2010 un accordo categoriale diretto ad introdurre nel CCNL del 2009 l'art. 4bis, quale clausola autorizzatoria delle intese modificative operate a livello aziendale. In esso i tempi di lavoro divennero l'unico imperativo per realizzare la produttività d'impresa¹¹⁰. La cd. clausola di uscita di cui al menzionato art. 4bis,

¹⁰⁸ A. BOLLANI, *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali*, cit., p. 6.

¹⁰⁹ T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva*, cit.

¹¹⁰ Così V. BAVARO, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'archetipo Fiat di Pomigliano d'Arco*, cit., p.1.

inserita il 29 settembre 2010 nel CCNL per i metalmeccanici del 2009, ha infatti stabilito che uno o più istituti regolati dal CCNL possano essere modificati (anche in senso peggiorativo) con accordi di livello aziendale per le generiche finalità ivi indicate (sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti e all'avvio di nuove iniziative) ed in questi termini, modificando la disciplina della clausola di rinvio, ha ampliato la possibilità di deroga al contratto nazionale come prevista dall'Accordo interconfederale del 15 aprile dello stesso anno. Con l'accordo integrativo al CCNL del 2009 la possibilità di deroga è rimessa, infatti, ai contratti aziendali e non più ad accordi da raggiungere in "sede territoriale"; inoltre, in tale clausola non vi è alcuna traccia dei parametri oggettivi in base ai quali consentire le deroghe, indicati in maniera articolata nell'Accordo del 2009¹¹¹. Per il settore metalmeccanico di certo la contrattazione decentrata in deroga al contratto nazionale rischia così di diventare la regola, considerati il carattere generico delle condizioni poste per l'esercizio di tale facoltà e le strutture sindacali presenti in azienda, la cui forza contrattuale è spesso modesta e che più di ogni altra sono, pertanto, soggette ai ricatti datoriali¹¹².

Sei mesi più tardi, il 23 dicembre 2010 venne firmato l'accordo per lo stabilimento di Mirafiori, che rinviava ad un «contratto collettivo specifico di primo livello», destinato a recepire il contenuto del primo, a cui fece séguito un secondo accordo per lo stabilimento di Pomigliano, anch'esso qualificato non più contratto di livello aziendale ma «contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello». In entrambi i casi, pertanto, trovò applicazione rispettivamente alla joint-

¹¹¹ Così G. ORLANDINI, *Firmato l'accordo sulle clausole d'uscita del contratto nazionale metalmeccanici*, 2010, in www.dirittielavoro.it, riportato da S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi*, cit., p. 255.

¹¹² Così S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi*, cit., p. 255.

venture tra Fiat e Chrysler e alla new company «Fabbrica Italia Pomigliano», controllata al 100% da Fiat Partecipazioni, il contratto collettivo di unico ed esclusivo livello, con la conseguente uscita del gruppo Fiat dal sistema confindustriale¹¹³.

Entrambi gli accordi erano totalmente svincolati dal rispetto di qualsiasi contratto di categoria e, per questo, ne fu subito chiara la dubbia legittimità giuridica, ravvisandone il solo fine di aggirare l'obbligo di applicare il contratto di categoria, nonché di rispettare i criteri ed i limiti da esso previsti in materia di intese modificative, e, soprattutto, di trovare una soluzione all'annoso problema dell'efficacia soggettiva limitata dei contratti collettivi¹¹⁴.

Si tratta, in effetti, di accordi separati così come lo erano, a loro volta, gli stessi Accordi di riforma del sistema di contrattazione collettiva del 2009, nonché l'ultimo rinnovo dei metalmeccanici del 15 ottobre 2009, accordi che avevano finito addirittura per appesantire in tal modo il sistema a cagione della coesistenza di un doppio regime, uno unitario ed uno separato, tanto a livello interconfederale (Protocollo del 1993 e Accordi del 2009), quanto a livello categoriale (CCNL del 2008 e CCNL del 2009)¹¹⁵.

In particolare, il primo accordo Fiat di Pomigliano ha disatteso le previsioni dell'accordo Confindustria ed ha ignorato l'assenza della disciplina delle clausole di uscita dei contratti di categoria. Per tale ragione l'accordo stesso equivaleva a disconoscere le scelte dell'associazione di rappresentanza delle imprese

¹¹³ Cfr. F. CARINCI, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, cit., p. 27 s.; R. DE LUCA TAMAJO, *I quattro accordi collettivi del gruppo Fiat: una prima ricognizione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2011, n. 1, . 113 ss.

¹¹⁴ F. MINOLFI, *La contrattazione collettiva aziendale in Europa*, cit., p. 244 s. In tal senso, F. CARINCI, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, cit., p. 21; nonché cfr. A. MARESCA, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, n. 1, pp. 34 ss.; F. SCARPELLI, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2010, n. 1, p. 3 ss.

¹¹⁵ F. MINOLFI, *La contrattazione collettiva aziendale in Europa*, cit., p. 245.

nell'accordo interconfederale, poiché uno dei punti più importanti dell'accordo interconfederale si basava sulla possibilità di agire in deroga solo a livello territoriale, mentre quello di Pomigliano interveniva a livello di stabilimento. Pertanto, l'accordo di Pomigliano rappresenta una rottura rispetto al sistema di rappresentanza, in quanto seppur la clausola sulle deroghe sia inserita nel contratto nazionale, la stessa non viene né raccolta né usata dalla Fiat, perché inefficace¹¹⁶.

Il processo di formazione del contenuto dei due accordi si discosta dai modelli collaudati: come è stato efficacemente osservato, «il negoziato è breve e pilotato dall'azienda, sulla base di un'ipotesi di un accordo predisposto da Fiat, contrariamente alle prassi che vedono la presentazione della piattaforma rivendicativa ad opera dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori dello stabilimento»¹¹⁷. Non vi è spazio per le mediazioni; si afferma con decisione l'unilateralità manageriale, che nega ogni dialogo con gli interlocutori esterni all'azienda; si riscopre da parte della Fiat una vocazione partecipativa assente nel corso del periodo precedente e si indice un referendum il cui esito era palesemente viziato dall'assenza di accettabili alternative e che aveva ad oggetto diritti che non erano nella disponibilità delle parti (quale quello di sciopero, all'interno della cd. clausola di responsabilità, per la parte concernente l'eventuale violazione di diritti, individuali e/o collettivi, da parte dei lavoratori)¹¹⁸.

Nell'accordo Fiat riguardante lo stabilimento di Pomigliano si sono stabilite sanzioni nel caso di scioperi e di comportamenti lesivi degli impegni assunti dalle parti con una duplice previsione, ovvero da un lato, la responsabilità in capo alle organizzazioni stipulanti e alle RSU che non rispettino gli impegni assunti, o

¹¹⁶ L. BELLARDI, *Contrattazione collettiva e rappresentanza dei datori di lavoro*, in *Diritto dei lavori*, 1, 2011.

¹¹⁷ F. GUARRIELLO, *The role of the judges in global social regulation*, 2011, in www.dirittisocialiecittadinanza.org

¹¹⁸ S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi*, cit., p. 257.

rendano inesigibili le condizioni concordate sul piano aziendale, dall'altro, l'infrazione disciplinare come tale sanzionabile per la violazione da parte dei singoli lavoratori di clausole dell'accordo¹¹⁹.

E proprio su quest'ultimo punto si sono registrate le maggiori critiche in conformità all'opinione prevalente della nostra tradizione secondo cui lo sciopero è un diritto a titolarità individuale non negoziabile, per cui eventuali clausole di tregua possono vincolare solo le associazioni e non i singoli lavoratori¹²⁰.

Il «caso FIAT» per alcuni ha rappresentato l'esempio paradigmatico della volontà di un'impresa/gruppo multinazionale di instaurare un *organization-based employment system* ovvero sistemi di relazioni di lavoro calibrati sulla singola realtà organizzativa¹²¹ in un contesto nazionale tendenzialmente ispirato alla regolamentazione uniforme dei rapporti di lavoro e, in quel momento, ancora fortemente ancorato alle «comunità di riferimento» tradizionali¹²².

¹¹⁹ T. TREU, *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011*, cit., p. 620.

¹²⁰ Cfr. in generale R. DE LUCA TAMAJO, *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiano*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, p. 797 ss.; T. TREU, *Le relazioni industriali dopo Pomigliano*, in M. MASCINI (a cura di), *L'annuario del lavoro 2010. Un anno di relazioni industriali*, in *Il Diario del lavoro*, Roma, 2010, p. 267; L. MARIUCCI, *Note su un accordo singolare*, in *www.lavoce.info*, 21 giugno 2010; F. LISO, *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende FIAT*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2011, 130, p. 2; F. CARINCI, *Il diritto di sciopero. La nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2009, p. 415 ss.

Sulla criticità dell'accordo anche P. ICHINO, *Appunti di un giurista su Pomigliano*, su *www.lavoce.info*, 18 giugno 2010, afferma: «Le due clausole dell'accordo che la Fiom-Cgil denuncia come contrarie alla legge, e per alcuni aspetti anche alla Costituzione, sono queste: una in materia di malattia, che esclude il pagamento della retribuzione per le giornate di astensione dal lavoro in cui si verificano aumenti anomali dei tassi di assenza in corrispondenza con eventi esterni di natura diversa da epidemie (per esempio: la partita di calcio giocata al mercoledì); l'altra in materia di sciopero, che vieta la proclamazione di e la partecipazione dei singoli lavoratori a scioperi volti a "rendere inesigibile" l'attuazione dell'accordo stesso (per esempio: uno sciopero dello straordinario, che renda inesigibili le 80 ore annue di "straordinario obbligatorio" previsto in funzione della variabilità delle esigenze produttive). A me sembra che possano esserci altri motivi di ragionevole rifiuto dell'accordo, come la pesantezza dei ritmi di lavoro o i turni notturni, ma che le clausole sui tassi anomali di assenze e la clausola di tregua sindacale siano, invece, non soltanto pienamente legittime, ma anche molto sensate, sia dal punto di vista dell'interesse dell'impresa, sia da quello dell'interesse dei lavoratori.»

¹²¹ Sul punto, A. FERNER e J. QUINTANILLA, *Between Globalization and Capitalist Variety: Multinationals and the International Diffusion of Employment Relations*, in *European Journal of International Relations*, 2002, p. 243.

¹²² E. ALES, *Dal caso FIAT al "caso Italia"*, cit., p. 1061.

L'accordo siglato il 28 giugno 2011 fra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil sulle regole della rappresentatività sindacale e sulla contrattazione collettiva chiude una stagione di contrasti fra i sindacati e apre una nuova fase. Tale intesa ha mostrato di aderire all'orientamento critico circa le limitazioni al diritto di sciopero circoscrivendo i destinatari e le responsabilità conseguenti alla violazione degli impegni di tregua. L'indicazione dell'accordo su questo punto è comunque di grande rilevanza in quanto costituisce la prima esplicita sanzione in un documento di livello confederale della possibilità e degli effetti dell'obbligo di tregua¹²³.

Con l'accordo del 28 giugno 2011, le parti si sono astenute dall'invocare l'intervento del legislatore ed hanno trovato autonomamente una soluzione al problema, decidendo che gli accordi aziendali siano dotati di questa efficacia generale quando vengano conclusi nel rispetto del principio di maggioranza¹²⁴.

Inoltre, la contrattazione collettiva aziendale non è più abilitata a svolgere solo una funzione integrativa o accrescitiva rispetto al contratto nazionale, ma le si riconosce anche la facoltà di modificare le regolamentazioni contenute nel contratto nazionale e, quindi, di derogare ad esse. Dunque, v'è un'implicita constatazione delle possibili difficoltà dell'uniformità regolativa tradizionalmente imposta dal contratto nazionale e, pertanto, è data maggiore valorizzazione al contratto aziendale per la sua «capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi»¹²⁵.

In ogni caso, con l'accordo del 28 giugno 2011 era sembrato che si fosse riuscito a tamponare una grave emergenza emersa nel sistema di relazioni sindacali, che rischiava di produrre un eccesso di frammentazione negoziale a

¹²³ T. TREU, *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011*, cit., p. 620.

¹²⁴ F. LISO, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" (Working papers)*, 157, 2012, p. 3.

¹²⁵ F. LISO, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, cit., p. 13.

livello aziendale e un eccesso di conflitto sociale e di contenzioso giudiziario. Ma la nuova crisi borsistico-finanziaria dell'agosto 2011 ha imposto un nuovo intervento legislativo, il decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 (convertito dalla legge 14 settembre 2011, n. 148) concretizzatosi in una fantasiosa «contrattazione di prossimità», che avrebbe dovuto favorire la ripresa della produttività del sistema paese¹²⁶.

¹²⁶ L. ZOPPOLI, *Contrattazione collettiva e Unità d'Italia*, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" (Working papers)*, 130, 2011, p. 20. Critiche sono state avanzate in dottrina, paventando l'ipotesi che tale intervento non fosse stato altro che un nuovo grimaldello per smantellare tutele (U. ROMAGNOLI, *L'ambiguo compromesso del 28 giugno*, in www.eguaglianzaelibertà.it, 25 luglio 2011) tra l'altro congegnato in modo tale da alimentare molti dubbi interpretativi (A. MARESCA, *Prime interpretazioni*, in www.ildiariodellavoro.it, 29 agosto 2011) e di costituzionalità (M. RUSCIANO, *L'art. 8 è contro la Costituzione*, in www.eguaglianzaelibertà.it, 8 settembre 2011; L. MARIUCCI, *Un accordo necessario, da attuare e non stravolgere*, in *Quad. rass. sind.*, 3, 2011), solo in parte rimossi dagli emendamenti apportati in sede di conversione del d.l. 138. Di certo il legislatore ha introdotto una norma dal tenore ambiguo e foriera di un contenzioso potenzialmente infinito (v. anche P. ICHINO, *Appunti di un giurista su Pomigliano*, cit.).

In particolare, con l'art. 8 della legge¹²⁷ si è mirato sia a conferire efficacia generalizzata alla «contrattazione collettiva di prossimità»¹²⁸ (contratti collettivi aziendali, nonché non meglio specificati contratti territoriali), sia alla possibilità della stessa contrattazione collettiva di prossimità di derogare al contratto collettivo nazionale, nonché alla stessa legge¹²⁹.

Secondo la maggior parte della dottrina, tale art. 8 avrebbe abilitato direttamente la contrattazione decentrata, indipendentemente dalle regole che il sistema dei rapporti collettivi si fosse dato, cosicché gli accordi che fossero stati raggiunti a livello aziendale (o territoriale) sarebbero stati produttivi di effetti anche ove fossero stipulati in violazione delle norme poste dal contratto nazionale.

¹²⁷ Art. 8 : «1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. 2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento. 2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. 3. 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».

¹²⁸ «Prossimità» intesa per sottolineare la maggiore rispondenza di questa contrattazione agli interessi delle parti: cfr. A. Garilli, *L'art. 8 della legge 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" (Working papers)*, 139, 2012.

¹²⁹ F. LISO, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, cit., p. 21.

Di conseguenza, veniva così prevista la possibilità di derogare non solo il contratto collettivo nazionale, in una molto ampia serie di materie attinenti alla gestione dei rapporti di lavoro, ma anche le norme di legge relative ad esse¹³⁰. E ciò ha comportato molteplici censure di dubbia costituzionalità del detto art. 8, soprattutto con riferimento all'articolo 39 Cost. nel duplice profilo che esso presenta, quello della libertà sindacale, di cui al comma 1, e quello del sistema di conferimento di efficacia *erga omnes* al contratto collettivo, comma 2 ss.¹³¹.

Tornando più nello specifico alla vicenda della contrattazione del gruppo FIAT, con l'uscita da Confindustria a partire da dicembre 2011, recedendo da Federmeccanica e disdettando tutti i contratti collettivi vigenti, la Fiat ha voluto liberarsi dalla «gabbia» di garanzie riconosciute dal contratto nazionale e ritenute non idonee in termini di competitività per l'azienda. Ciò è confermato dal titolo II del contratto FIAT dedicato all'organizzazione del lavoro, le cui clausole sono finalizzate ad aumentare il livello di competitività e di produttività, con particolare riguardo alle caratteristiche degli ambienti di lavoro e alla durata della prestazione lavorativa¹³².

In esso è stato introdotto l'aumento salariale garantito correlato ad una serie di previsioni più gravose per i lavoratori¹³³, tra le quali le più contestate sono state

¹³⁰ Così, per tutti, F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, cit., p. 23 s., il quale perentoriamente afferma: «E' un chiaro invito a praticare il metodo Marchionne ("o accettate queste condizioni o me ne vado")».

¹³¹ Sul punto si rinvia *ex multis* a G. FERRARO, *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 4, 2011, p. 771; F. SCARPELLI, *Opinioni a confronto. L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 3, 2011; F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 6, 2011, p. 1201 che parla di «conformazione eteronoma del sistema contrattuale»; A. GARILLI, L'art. 8 della legge 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" (Working papers)*, 139, 2012; P. TOSI, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 6, 2011, p. 1221. M. CORTI, *La lunga estate calda del diritto del lavoro: dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8, d.l. n. 138/2011*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI e A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro*.

¹³² G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori.*, cit., p. 123.

¹³³ Quali ad es. la riduzione delle pause, l'introduzione del 18° turno settimanale e di misure finalizzate a limitare l'assenteismo.

quelle relative alle sanzioni disciplinari per violazione delle clausole di tregua sindacale, con sospetto di illegittimità per contrarietà al sancito diritto di sciopero¹³⁴, anche se non convincentemente s'è sostenuto essere incidenti solo su comportamenti illeciti, ostruzionistici o di inadempimento dei lavoratori¹³⁵, che però a ben guardare già sarebbero sanzionati disciplinarmente in via ordinaria.

Ciò che però più rileva nella contrattazione FIAT è la sua autoqualificazione di contratto di primo livello, ovvero contratto nazionale di categoria, pur essendo in realtà un mero contratto di gruppo, e a nulla varrebbe la dimensionalità nazionale e la vasta importanza del gruppo FIAT, laddove esso resta pur sempre una singola azienda pertanto non ricomprendente tutte le aziende del medesimo settore a cui il contratto di categoria si rivolge¹³⁶.

Un altro punto di riflessione è stata l'applicabilità esclusiva di detto contratto a tutti gli stabilimenti del gruppo automobilistico, nelle cui unità produttive, non essendo stato sottoscritto il contratto dalla Cgil, erano escluse le r.s.a. della Fiom. Difatti, la rappresentanza sindacale all'interno degli stabilimenti FIAT continua ad essere regolata dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori il quale prevede la possibilità di costituire tali rappresentanze esclusivamente a quelle associazioni che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva¹³⁷.

Tutto ciò ha portato alla evidente preoccupazione circa il destino delle relazioni sindacali all'interno della FIAT proprio nei confronti dell'associazione comparativamente più rappresentativa, con il costante rischio di emulazione da parte delle altre aziende di settore. Così il 22 dicembre 2011 Federmeccanica ha

¹³⁴ G. SANTORO-PASSARELLI, *op. loc. ult. cit.*

¹³⁵ R. DE LUCA TAMAJO, *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiano*, cit., p. 807.

¹³⁶ G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori.*, cit., p. 123 s.

¹³⁷ G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori.*, cit., p. 124.

siglato un Protocollo di intesa sulla disciplina specifica del comparto «Auto»¹³⁸, comunque non sottoscritto dalla Fiom, ad integrazione e modifica del CCNL metalmeccanici del 15 ottobre 2009.

Come visto, dal 2009 al 2014 i negoziati e gli accordi interconfederali sulle regole del sistema contrattuale che si sono ripetuti e accavallati, hanno avuto quale primo obiettivo quello di accentuare il decentramento contrattuale, arginando così anche il rischio dell'uscita dal sistema contrattuale delle grandi imprese, evitando il cd. modello Fiat di decentramento che, essendo basato su due livelli negoziali tra loro alternativi, consentiva di sostituire il contratto di categoria con quello aziendale e favoriva, quindi, un decentramento della contrattazione.

Il secondo fondamentale obiettivo è stato quello di recuperare il consenso unitario dei sindacati per risolvere le enormi divisioni, foriere di rilevante conflittualità, sindacale e giudiziaria, che incrinano le possibilità di un'efficace applicazione degli accordi e dei contratti collettivi e rendono le relazioni industriali un ostacolo, anziché una risorsa, per la gestione delle imprese, nonché di definire regole idonee a disciplinare l'eventuale dissenso tra questi nella stipulazione dei contratti collettivi¹³⁹.

Ed, infatti, gli accordi stipulati da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil tra il 2011 ed il 2014 hanno ridisciplinato gli assetti della contrattazione in un'ottica di maggiore decentramento, con particolare attenzione sia alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini della legittimazione a negoziare i contratti nazionali di categoria, sia all'efficacia dei contratti aziendali nei confronti dei

¹³⁸ In esso sono introdotte modifiche al contratto nazionale soprattutto in materia di orario di lavoro e maggiorazioni retributive per straordinario, festivo e notturno, creando le basi di concorrenzialità con il contratto specifico di primo livello del gruppo Fiat. Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori.*, cit., p. 124.

¹³⁹ L. BELLARDI, *La recente riforma della struttura contrattuale: profili critici e incoerenze*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2014, p. 582.

lavoratori e delle stesse organizzazioni sindacali sottoscrittrici degli accordi interconfederali, al fine di garantire alle imprese la neutralizzazione del dissenso individuale e collettivo e l'integrale applicazione dei contratti stipulati¹⁴⁰.

La vicenda Fiat ha fatto emergere quale potrebbe essere l'evoluzione della struttura della contrattazione collettiva e della rappresentanza dei datori di lavoro e l'introduzione delle clausole di uscita ha consentito di poter derogare a diversi aspetti dell'accordo nazionale. È presumibile che finché ci sarà la crisi economica che stringe l'economia e la produttività del nostro Paese le imprese favoriranno l'applicazione delle clausole in deroga, anche se con buona probabilità esse continueranno a sopravvivere pure in fase di ripresa. In ogni caso appare destinata a prevalere la tendenza che i contratti di secondo livello acquisiscano più rilevanza rispetto a quelli nazionali, pur se questi ultimi non potrebbero essere sostituiti poiché la struttura produttiva del nostro Paese è composta di molte piccole imprese, che non potrebbero reggere il sistema di contrattazione aziendale, come avviene invece negli Stati Uniti¹⁴¹.

Inoltre, il contratto nazionale resta ancora uno strumento insostituibile per dare stabilità e diminuire i costi nel nostro sistema, ovvero affrontare i problemi di ristrutturazione aziendale, anche perché nemmeno la Cisl e la Uil sarebbero disposte a cedere sul ruolo del CCNL¹⁴².

Anche a seguito di tali eventi, negli ultimi anni si sono adottati numerosi interventi di modifica dell'assetto tradizionale delle nostre relazioni industriali, caratterizzati in particolare dall'individuazione di regole, su base collettiva, cui fare riferimento per la stipula e la validità delle intese; dalla progressiva erosione

¹⁴⁰ Così L. BELLARDI, *La recente riforma della struttura contrattuale*, cit.

¹⁴¹ L. BELLARDI, *Contrattazione collettiva e rappresentanza dei datori di lavoro*, cit.

¹⁴² L. BELLARDI, *op. loc. ult. cit.*

della centralità del CCNL, a vantaggio di una maggiore autonomia della contrattazione decentrata, e infine dall'introduzione, a fini incentivanti, di agevolazioni di carattere contributivo e fiscale alle politiche aziendali indirizzate all'efficienza produttiva, da definire mediante la contrattazione di secondo livello¹⁴³.

¹⁴³ F. D'AMURI e C. GIORGIANTONIO, *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, cit., p. 6;

3.3 Le vicende giudiziarie

Un cenno a parte si rende doveroso per ciò che attiene alle numerose ed importanti vertenze giudiziarie originate dalle vicende contrattuali del gruppo Fiat.

Le questioni giudiziali più rilevanti hanno riguardato principalmente due problematiche specifiche ovvero l'ambito di applicazione del contratto nazionale del 2008 firmato unitariamente dai sindacati metalmeccanici e quello del 2009 non firmato dalla FIOM, e la configurabilità di una condotta antisindacale in capo alle decisioni delle aziende, non solo la FIAT, di dare seguito al contratto del 2009¹⁴⁴.

La prima questione è stata risolta con l'affermazione, pressoché costante, dell'applicabilità di ambedue i contratti nazionali per cui il contratto nazionale del 2009 non firmato dalla FIOM si applicherebbe ai lavoratori iscritti ai due sindacati firmatari (FIM-UILM), mentre per gli iscritti alla FIOM si applicherebbe quello del 2008 firmato unitariamente dai sindacati metalmeccanici¹⁴⁵. La decisione ha fatto leva sul principio privatistico della rappresentanza in base al quale i contratti valgono per le parti stipulanti e per i lavoratori ad essi aderenti, e ciascuna delle parti stipulanti fruisce della libertà sindacale garantita dall'art. 39 Cost. che può essere esercitata anche per rinegoziare un contratto non ancora scaduto¹⁴⁶.

In senso contrario il 22 aprile 2011 si è espresso il Tribunale di Modena, che ha affermato l'illegittimità del recesso anticipato unilaterale dal CCNL con durata predeterminata, senza però entrare nel merito, avendo considerato la questione

¹⁴⁴ I ricorsi sono stati introdotti da parte della FIOM essenzialmente *ex art.* 28 dello Statuto dei lavoratori.

¹⁴⁵ In modo conforme già Trib. Monza, 6 ottobre 2009, in *Dir. prat. lav.*, 2009, p. 978.

¹⁴⁶ La ricostruzione è di T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva*, cit.

estranea al giudizio. In effetti, gli stessi giudici hanno ribadito che in presenza di diverse posizioni sindacali, come nelle specifiche ipotesi riguardanti i lavoratori del gruppo Fiat, non compete al giudice ricomporre e scegliere il contratto applicabile, poiché egli può solo prendere atto che nel nuovo contesto «ciascun sindacato riacquisisce la piena rappresentatività dei propri iscritti»¹⁴⁷, con la conseguenza che il datore di lavoro è tenuto ad applicare partitamente i due contratti¹⁴⁸.

È di palmare evidenza come possa essere complicata la anomala compresenza di due contratti nella stessa azienda, rendendo difficile l'applicazione di norme riguardanti l'organizzazione del lavoro, come il regime delle pause e dei turni, che coinvolgono in modo uniforme il sistema produttivo aziendale¹⁴⁹.

Criticamente s'è posto nei riguardi della soluzione ermeneutica prospettata circa la valutazione privatistica dei contratti collettivi chi ha sottolineato come tale scelta fosse contrastante con gli orientamenti del diritto vivente, non trattandosi di valorizzare l'effettività dei contratti unitari, ma di scegliere fra due contratti diversi e separati, scelta che, in mancanza di regole certe sulla rappresentatività sindacale e di eventuali *referendum*, potrebbe essere lasciata al datore di lavoro¹⁵⁰.

Sulla configurabilità di condotta antisindacale della FIAT, in alcune decisioni è stato imputato all'azienda di aver negato l'applicabilità del contratto del 2008 ai lavoratori iscritti alla FIOM, non previamente informati della contemporanea vigenza dei due contratti collettivi, e di aver applicato a tutti i

¹⁴⁷ Così Trib. Torino, 26 aprile 2011, in *Mass. giur. lav.*, 2011, p. 580, con nota di A. VALLEBONA, *L'efficacia dei contratti collettivi al tempo della divisione sindacale: col diritto non si scherza!*

¹⁴⁸ T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva*, cit.

¹⁴⁹ Sul punto, cfr. anche A. PANDOLFO e A. CONSOLINI, *Applicazione del CCNL come condotta antisindacale*, in *Dir. prat. lav.*, 2011, p. 22; F. LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti e efficacia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, p. 1 ss.

¹⁵⁰ T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva*, cit.

dipendenti solo il nuovo contratto del 2009, inducendo i lavoratori non iscritti al sindacato a ritenere non più applicabile il contratto del 2008¹⁵¹. Inoltre è stato anche ascritto all'azienda di aver richiesto ai lavoratori non iscritti al sindacato il versamento della contribuzione straordinaria a favore di FIM e UILM per il contratto del 2009, omettendo di informare gli stessi della contemporanea applicazione in azienda del contratto del 2008¹⁵².

E ciò ha comportato per l'azienda Fiat la censura circa la sua condotta aziendale in quanto limitativa delle libertà e attività sindacali, non rilevando la presenza da parte aziendale di un intento lesivo delle stesse prerogative.

Secondo altro versante, le decisioni che hanno rigettato il ricorso *ex art.* 28 dello Statuto dei lavoratori procedono dall'assunto della piena validità di ambedue i contratti e della loro applicabilità in base all'iscrizione dei singoli alle organizzazioni stipulanti ovvero ad atti di adesione dei singoli al contratto, da un lato, mentre dall'altro escludono che possa ritenersi antisindacale la mera disdetta unilaterale di un contratto per applicarne un altro¹⁵³.

¹⁵¹ Su tutte Trib. Torino, 18 aprile 2011, cit.

¹⁵² Trib. Modena, 22 aprile 2011, in *Mass. giur. lav.*, 2011, p. 580 ss. Ciò che in particolar modo è stato censurato all'azienda è stato che tali comportamenti non solo sono stati lesivi dei diritti individuali dei lavoratori di vedersi applicato il contratto stipulato dalla propria organizzazione, quelli della FIOM, e dei non iscritti che lo richiedono, ma finiscono per negare la funzione stessa di tale sindacato, il suo ruolo di agente contrattuale, la sua capacità di far applicare i contratti collettivi sottoscritti e di tutelare in tal modo le posizioni dei lavoratori nei confronti delle parti datoriali, finendo in definitiva per aggirare il meccanismo della rappresentanza associativa: cfr. T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva*, cit.

¹⁵³ Trib. Torino, 2 maggio 2011, in *Mass. giur. lav.*, 2011. Tale assunto sarebbe stato anche confermato dal fatto che le imprese in causa avrebbero applicato agli iscritti alla FIOM il contratto da questa stipulato e avrebbero informato i dipendenti sulla compresenza dei due contratti, anche in relazione al versamento della quota dei contributi al sindacato. «A maggior ragione tali principi comportano la medesima conclusione nell'ipotesi che il nuovo contratto «separato» intervenga dopo la scadenza del precedente. La clausola di ultrattività inserita nel contratto non comporta l'obbligo di stipulare il nuovo contratto con le stesse organizzazioni firmatarie di quello scaduto e non può escludere la libertà di alcune di negoziarlo separatamente. A ragionare diversamente, un'eventuale impossibilità di trovare l'accordo unanime, combinandosi con la clausola di ultrattività, finirebbe per trasformare il contratto collettivo scaduto in una fonte di disciplina a tempo indeterminato e potenzialmente perpetuo.»: così T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva*, cit.

Anche un'altra decisione riguardante nello specifico l'accordo di Pomigliano ha riconosciuto la legittimità degli accordi separati del 29 dicembre 2010 e del 17 febbraio 2011 conclusi con la Fiat da FIM, UILM e FISMIC, in quanto espressione dell'autonomia di soggetti sindacali rappresentativi, ma ha considerato antisindacale il comportamento aziendale di escludere la FIOM dal godimento dei diritti sindacali sanciti dallo Statuto dei lavoratori¹⁵⁴. Difatti, tale pronuncia in primo grado aveva deciso sul ricorso della FIOM contro il contratto aziendale dello stabilimento di Pomigliano sottoscritto dalle altre sigle sindacali, ritenendo antisindacale la condotta della Fiat per la limitazione di operatività dei soli rappresentanti dei sindacati firmatari dell'accordo all'interno dell'azienda, poiché, in ossequio ai principi costituzionali, i sindacati sarebbero legittimati a costituire RSA se hanno partecipato alle trattative prodromiche alla firma del contratto, o hanno sottoscritto contratti collettivi applicati in passato presso l'unità produttiva¹⁵⁵.

In ogni caso, tale ultima sentenza ha avvalorato la qualificazione dell'accordo del 29 dicembre 2010 come accordo di primo livello, sottolineando che esso contiene una regolazione compiuta dei rapporti di lavoro, pertanto idoneo a sostituire la disciplina del contratto nazionale, e, in base al principio di effettività, vincolerebbe il datore di lavoro ad applicare le regole a tutti i dipendenti, dando per acquisita la discussa efficacia generale del contratto aziendale, anche se definito di primo livello¹⁵⁶.

Di contro, invece, ribaltando l'impostazione seguita nel caso Pomigliano e basandosi sulla lettera dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, che prevedeva

¹⁵⁴ Trib. Torino 15 settembre 2011

¹⁵⁵ F. D'AMURI e C. GIORGIANTONIO, *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, cit. In senso conforme anche Trib. Bologna 27 marzo 2012; Trib. Lanciano 30 aprile 2012; Trib. Napoli 12 aprile 2012; Trib. Lecce 12 aprile 2012; Trib. Larino 23 aprile 2012.

¹⁵⁶ T. TREU, *Modifiche in materia di contrattazione collettiva*, cit.

espressamente la possibilità, per le associazioni sindacali, di costituire RSA solo se avevano sottoscritto il contratto collettivo aziendale applicato nell'unità produttiva, sono stati respinti i ventotto ricorsi della FIOM contro quindici società delle allora Fiat Group e Fiat Industrial, accorpati in unico procedimento, dato che tale sigla sindacale non aveva sottoscritto l'accordo aziendale di primo livello del 13 dicembre 2011¹⁵⁷.

Proprio sulla sentenza di Torino del settembre 2011 vale soffermarsi per una più approfondita analisi critica.

Essa, per alcuni autorevoli commentatori¹⁵⁸, è apparsa discutibile sotto vari aspetti, innanzitutto relativamente alla illegittimità del comportamento aziendale, laddove *in primis* si dichiara la piena validità dell'accordo che esula dal sistema sindacale prefigurato nel Protocollo del 1993, inoltre si esclude la violazione dell'art. 2112 c.c. che avrebbe potuto evidenziare un problema di successione nella regolamentazione della materia relativa al godimento dei diritti sindacali e, nel contempo, non viene contestata la costituzionalità dell'art. 19 della L. n. 300 del 1970, in cui si riserva il diritto di costituire una propria rappresentanza sindacale aziendale alle sole associazioni firmatarie di un contratto collettivo applicato in azienda.

Nello specifico la vicenda processuale veniva promossa ai sensi dell'art. 414 c.p.c. direttamente dalla Fiom-CGIL nazionale a denuncia della condotta antisindacale dell'azienda, invece di essere promossa *ex art.* 28 dello Statuto dei lavoratori dagli organismi locali delle associazioni sindacali interessate.

¹⁵⁷ Trib. Milano 3 aprile 2012; Trib. Torino, Sez. lav., 14 aprile 2012. Cfr. sul punto M. BALLISTRERI, *Le relazioni industriali in Itali e gli accordi alla Fiat*, in *Mass. giur. lav.*, 10, 2012, p. 726 ss.

¹⁵⁸ S. LIEBMAN, *Sistema sindacale "di fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, in *Arg. dir. lav.*, 6, 2011, p. 3 ss.

Nel merito, si chiedeva l'accertamento di una asserita «illegittimità e nullità» degli accordi Fiat di Pomigliano d'Arco del 29 dicembre 2010 e del 17 febbraio, laddove prevedevano la costituzione di un nuovo contratto di lavoro degli allora dipendenti di "Fiat Group spa" di quello stabilimento con un nuovo soggetto giuridico – la Newco "Fabbrica Italia Pomigliano spa" non iscritta a Confindustria - in quanto contrastanti con il disposto dell'art. 2112 c.c.

Inoltre, principalmente si chiedeva di accertare l'illegittimità del comportamento datoriale posto in essere nell'adempimento degli accordi stessi, con conseguente condanna dell'azienda a dare «applicazione ... a tutti i contratti e accordi collettivi già vigenti ed applicati in azienda», consentendo in particolare al sindacato ricorrente di mantenere la propria presenza in azienda¹⁵⁹.

Il Tribunale respinge la richiesta della Fiom, rilevando come la stipulazione da parte di un'azienda di un accordo con l'interlocutore sindacale disponibile, che non integri la specifica e circoscritta fattispecie del sostegno al sindacato "di comodo", espressamente vietato dall'art. 17 dello Statuto, rientri pienamente nell'esercizio di quella libertà che il combinato disposto degli articoli 39, comma 1, e 41, comma 1, della Costituzione riconosce ad imprese e sindacati per la predisposizione consensuale delle condizioni di lavoro nello specifico ambito di riferimento prescelto, categoria professionale, articolazione territoriale o singola azienda che esso concretamente sia. Ed esclude altresì che l'avvenuta stipulazione dell'accordo stesso possa integrare gli estremi di una violazione dell'art. 2112 c.c. proprio in ragione della sua natura di "contratto di primo livello", pienamente idoneo dunque a sostituire integralmente il trattamento previgente.

¹⁵⁹ S. LIEBMAN, *Sistema sindacale "di fatto"*, cit., p. 10.

La sentenza sottolinea come «a dar conto del funzionamento (di questo stesso sistema) e cioè della sua capacità di assicurare la regolarità dell'osservanza delle sue regole altro non (possa) essere che il riconoscimento che i soggetti interessati - e destinatari delle stesse - le attribuiscono nel tempo». Riconoscimento questo che può venir meno con il mutare di quei rapporti di forza alla base di un di relazioni industriali, portando ad «un mutamento delle norme in vigore fino a quel momento, sol che esse trovino in un nuovo riconoscimento la loro fonte di legittimazione». Il solo principio di effettività può «dare conto della capacità di (eventuali) nuove regole di regolare i rapporti sociali», giacché «solo alla prova dei fatti (sarebbe) invero possibile stabilire ... se un mutamento normativo intervenuto nell'ambito dell'ordinamento sindacale sia o meno legittimo, essendo il criterio di legittimazione un criterio di ordine meramente fattuale».

Una volta esclusa l'impossibilità di accreditare l'ipotesi che Fim e Uilm – organizzazioni afferenti a due delle organizzazioni confederali storicamente protagoniste dello sviluppo del nostro sistema di relazioni industriali – possano essere considerati sindacati “di comodo” ai sensi dell'art. 17 dello Statuto¹⁶⁰, il Tribunale dichiara il contratto sottoscritto il 29 dicembre 2010 fra “Fiat Group spa” e le predette sigle sindacali, unitamente a UGL Metalmeccanici, Fismic e Associazioni quadri e capi Fiat, un «contratto senza dubbio idoneo ... a definire e regolare i rapporti di lavoro di tutti i dipendenti che operano e in prospettiva opereranno alle dipendenze di Fabbrica Italia Pomigliano spa»¹⁶¹.

¹⁶⁰ S. LIEBMAN, *Sistema sindacale “di fatto”*, cit., p. 12.

¹⁶¹ Il ragionamento del Tribunale torinese è stato oggetto di critica severa da parte di F. Carinci Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore, in *Centre for the Study of European Labour Law “Massimo D’Antona” (Working papers)*, 133, 2011, che definisce come del tutto impropria «la peculiare correlazione fra ordinamento sindacale originario e contratto collettivo fonte, che non appare né plausibile, né necessaria», non plausibile perché una legittimazione del sistema sindacale sarebbe già nell'art. 39, comma 1, che ha garantito il

Il richiamo all'effettività degli assetti regolativi dell'accordo pur senza il consenso unanime delle organizzazioni sindacali presenti in azienda¹⁶² è un'assoluta novità nel nostro panorama giurisprudenziale più recente, essendo stato utilizzato per riconoscere non soltanto la legittimità dell'accordo stesso, quanto la sua vincolatività generale per tutti i soggetti operanti in azienda, incrociando ed in qualche misura anticipando significativamente i contenuti dell'Accordo interconfederale di giugno 2011¹⁶³.

pluralismo sindacale concorrenziale; non necessaria se si considera che la stessa ricostruzione dottrinale e/o giurisprudenziale del contratto collettivo quale "fatto normativo" o "norma *extra ordinem*", non è basato sulla presunta "originarietà" dell'ordinamento intersindacale, ma sul dato legislativo che, a partire dal riconoscimento statutario della maggiore rappresentatività, ha progressivamente attribuito ad una qualificata contrattazione collettiva una specifica funzione integrativa/attuativa del precetto legale: così S. LIEBMAN, *Sistema sindacale "di fatto"*, cit., p. 13.

¹⁶² Effettività convalidata dalla successiva approvazione referendaria e dalla evidente inadeguatezza del sindacato dissenziente a porsi quale interlocutore alternativo credibile per la controparte.

¹⁶³ Secondo S. LIEBMAN, *Sistema sindacale "di fatto"*, cit., p. 14, l'unitarietà dell'accordo e lo spirito che lo anima mirano a predisporre condizioni e procedure che rendano fisiologico – e quindi risolvibili all'interno del sistema senza precluderne il funzionamento – proprio episodi di eventuale e sempre possibile dissenso fra organizzazioni concorrenti, essendo in ogni caso la sentenza del tribunale di Torino un primo e coraggiosamente innovativo tentativo giurisprudenziale di affrontare e risolvere il problema della «vincolatività generalizzata del contratto collettivo aziendale in presenza di un dissenso pur minoritario, ma non residuale e, proprio per questo, non riassorbibile con gli *escamotages* interpretativi propri di una passata stagione, probabilmente non più recuperabile».

3.4 Il problema della rappresentanza e la tendenza alla aziendalizzazione delle relazioni industriali

È di autorevole dottrina il rilievo secondo cui gli attori collettivi esibiscono una concezione proprietaria della rappresentanza e della contrattazione collettiva, definita proterva o ingenua, avendo interiorizzato il privilegio di far da sé in un contesto che ne esalta l'autonomia negoziale a tal segno da ritenere di poterla esercitare non solo al di fuori, ma anche al di sopra delle leggi dello Stato¹⁶⁴. Secondo tale impostazione, l'intesa del 28 giugno 2011 è dichiarata tardiva ed insieme prematura: tardiva perché arrivata solamente in seguito alla, e in conseguenza della, crisi di sistema che ha invelenito le relazioni sindacali, traumatizzato il mondo del lavoro e umiliato il suo settore più direttamente coinvolto; prematura perché brucia i tempi di una storia giuridica del diritto sindacale avvitata nella monocultura del cosiddetto diritto comune¹⁶⁵.

L'intreccio di norme legislative (art. 8 legge n. 148 del 2001) e contrattuali (art. 4, Accordo del 28 giugno 2011) così dirompenti ha sollevato nuovi motivi di riflessione sulla coerenza del nostro sistema di relazioni sindacali, in virtù del modello di rappresentanza aziendale basato sull'art. 19 dello Statuto dei lavoratori nella versione significativamente rivisitata dalla recente sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231.

Uno dei problemi più gravi di natura giuridica in relazione sia alla normativa ordinaria sia a quella costituzionale, per le conseguenze pratiche che comporta, è indubbiamente quello dell'esclusione della Fiom dalla fruizione dei diritti sindacali previsti dal titolo III dello Statuto, unitamente al superamento delle r.s.u.

¹⁶⁴ U. ROMAGNOLI, *L'ambiguo compromesso del 28 giugno*, 22 luglio 2011, su www.eguaglianzaeliberta.it, p. 2.

¹⁶⁵ U. ROMAGNOLI, *op.loc.cit.*.

ed alla “resurrezione” delle r.s.a.¹⁶⁶. Questo problema ha riportato in primo piano la questione della legittimità costituzionale dell’art.19 dello Statuto nel testo residuo a seguito dell’esito del referendum del 1995.

La presenza nel sistema sindacale di fatto della norma statutaria, nel testo vigente dopo la modifica referendaria¹⁶⁷, per la quale la effettiva presenza in azienda è garantita solo al sindacato firmatario di contratto collettivo applicato nella stessa, è di per sé sintomatica della disfunzione del sistema: un sindacato, anche se dotato di rilevante rappresentatività, se non condivide le scelte di altri sindacati (e della controparte datoriale) e quindi resta estraneo alla fase negoziale, non solo è privo di strumenti normativi, ma non ha titolo per esercitare, all’interno del luogo di lavoro, i diritti sindacali riconosciuti dallo Statuto dei lavoratori¹⁶⁸.

Il nuovo criterio di applicazione dell’art. 19 è sicuramente più rispettoso del precetto contenuto nel comma 1 dell’art. 39 Cost., in quanto non “obbliga” il sindacato alla firma del contratto collettivo applicato in azienda, pena la perdita di diritti sindacali qualificati, ma non rende esente la norma da un sostanziale vizio di costituzionalità stante la mancanza di un criterio di selezione oggettiva, teoricamente perseguibile da tutte le organizzazioni sindacali, che prescindendo dalla mancanza di un contratto collettivo applicato nell’unità produttiva per carenza di attività negoziale ovvero per impossibilità di pervenire ad un accordo aziendale¹⁶⁹.

Il principale rilievo è costituito dallo straordinario potere di accreditamento riconosciuto al datore di lavoro attraverso l’attribuzione della qualità di sindacati

¹⁶⁶ S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi in tema di rappresentatività e rappresentanza sindacale*, cit., p. 259.

¹⁶⁷ L’art. 19, nella sua originaria formulazione, alla lett. a) garantiva alle organizzazioni sindacali affiliate alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale il diritto ad essere presenti in ogni unità produttiva con una propria rappresentanza e, alla lett. b), come ipotesi residuale, tale diritto era riconosciuto anche alle organizzazioni prive del requisito di cui alla lett. a) a condizione che le stesse fossero firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell’unità produttiva di riferimento.

¹⁶⁸ L. FIORILLO, *Misurazione della rappresentanza*, cit., p. 44.

¹⁶⁹ L. FIORILLO, *Misurazione della rappresentanza*, cit., p. 52.

rappresentativi ai soli firmatari di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva¹⁷⁰, di tal guisa che il datore di lavoro veniva ad assumere un ruolo selettivo non sorretto da criteri oggettivi circa l'effettiva rappresentatività del sindacato con cui contrattava, ed anzi idoneo ad esaltare i profili di arbitrarietà ed artificiosità a lui riconducibili¹⁷¹. Tale innovazione legislativa costituiva una vistosa alterazione del sistema statutario, distinguendosi in esso la tutela dell'organizzazione sindacale volta alla protezione degli interessi dei lavoratori, da quella dell'azione negoziale¹⁷².

La sottoscrizione dei contratti collettivi è stata pertanto vista da autorevole dottrina quale mero «indice presuntivo di rappresentatività del sindacato», destinato ad essere insufficiente in caso di mancata partecipazione alle trattative da parte del sindacato firmatario¹⁷³.

Tale questione è stata superata dalla Corte Costituzionale che nella sentenza del 23 luglio 2013 n. 231 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), dello Statuto dei lavoratori nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda¹⁷⁴. Si tratta, peraltro, di una soluzione recepita anche nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

¹⁷⁰ Così S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi in tema di rappresentatività e rappresentanza sindacale*, cit., p. 260.

¹⁷¹ M. RICCI, *Sindacato maggiormente rappresentativo e giustizia costituzionale dopo il referendum del 1995*, in *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, II, 2, Milano, 2004, p. 2132.

¹⁷² S. SCARPONI, *Rappresentatività e organizzazione sindacale*, Padova, 2005, p. 100 s.

¹⁷³ L. FIORILLO, *Misurazione della rappresentanza*, cit., p. 47.

¹⁷⁴ Zoppoli L., *Impresa e relazioni industriali dopo la guerra dei tre anni: verso una nuova legge sindacale? Considerazioni a valle di Corte cost. 231/2013*, in <http://www.aidlass.it/convegni/documenti-1/ImpresaerelazioniindustrialidopoCC2311.pdf>;

Tuttavia, a prescindere dalla volontà delle parti sociali, l'art. 8 L. n. 148 del 2011 unitamente alla disciplina interconfederale, consente la progressiva aziendalizzazione del sistema giuridico del lavoro attuata nell'ultimo periodo attraverso il subentro della dimensione localistica alla disciplina giuridica del lavoro di matrice statale¹⁷⁵. La dottrina, infatti, evidenzia l'attuale importanza del processo di c.d. aziendalizzazione della gestione dei rapporti di lavoro attraverso l'esemplare "caso Fiat"¹⁷⁶, dovuto soprattutto per l'internalizzazione dei mercati e della concorrenza, che mettono in discussione le categorie giuridiche nazionali di riferimento.

I rischi di tale innovativo processo del sistema giuridico del lavoro affiorerebbero soprattutto a livello sociale in cui si assisterebbe alla disgregazione della coesione tra prestatori di lavoro basata sul contratto collettivo di categoria e sulla legge¹⁷⁷.

All'opposto v'è chi, invece, ha sottolineato i molteplici vantaggi che deriverebbero dallo spostamento del baricentro regolativo a un livello decentrato, come il superamento dell'uniformità del contratto collettivo nazionale, non sempre in grado di regolare al meglio le peculiarità dei vari settori, nonché la particolare utilità in contesti come quello italiano, caratterizzato da importanti disomogeneità anche all'interno dello stesso settore produttivo¹⁷⁸. Non è un caso che l'insofferenza della FIAT nei confronti del contratto collettivo nazionale che

¹⁷⁵ Così R. DE LUCA TAMAJO, *Modelli di "auto" e "etero" regolamentazione del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro*, 2013, Torino, p. 146.

¹⁷⁶ In cui il più importante gruppo industriale italiano recede da Confindustria per non essere più vincolato dal contratto collettivo nazionale e ritagliarsi una regolamentazione dei rapporti di lavoro su misura dei singoli stabilimenti.

¹⁷⁷ Così E. ALES, *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, su www.csdlle.lex.unict.it, p. 4.

¹⁷⁸ Così R. DE LUCA TAMAJO, *Modelli di "auto" e "etero" regolamentazione del rapporto*, cit., p. 146.

regola uniformemente gran parte dei lavoratori del settore auto, sia derivata principalmente dalla constatazione dell'azienda che lo stesso non fosse in grado di rispecchiare e soddisfare l'eterogeneità dei settori rientranti nella categoria dei metalmeccanici¹⁷⁹.

Ma sono le stesse parti sociali a non essere coese sulla derogabilità della parte economica del contratto collettivo nazionale in favore del ricorso alla contrattazione collettiva decentrata ai fini dello sviluppo della produttività¹⁸⁰, nonostante, secondo la dottrina, gli strumenti normalmente utilizzati non depongano a favore di un'effettiva capacità della contrattazione collettiva di incidere sulla produttività¹⁸¹. La stessa invocata flessibilità oraria comporterebbe un possibile impatto negativo sulla salute psicofisica del lavoratore proprio laddove la produttività fosse prevalentemente ricercata attraverso tali misure¹⁸².

È possibile certamente affermare che la produttività possa costituire un interesse pubblico generale, essendo funzionale al rilancio della competitività dell'impresa, ma anche al mantenimento dei livelli occupazionali, e indirettamente in un'ottica di più lungo periodo, alla creazione di nuovi posti di lavoro, e, pertanto, ben venga pure l'incentivazione anche a mezzo di risorse statali ma solo, però, se in presenza di seri e fondati programmi imprenditoriali,

¹⁷⁹ Sul punto, G. SANTORO-PASSARELLI in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del d.l. n. 138/2011*, 2012, Milano, p. 161.

¹⁸⁰ Cfr. sul punto L. MARIUCCI, *Contratto e contrattazione collettiva oggi*, in AA. VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, 2013, Torino, p. 202 ss.

¹⁸¹ P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, in WP C.S.d.l.E. "Massimo D'Antona".IT-185/2013, in www.csdllex.unict.it.

¹⁸² P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi*, cit., che cita autorevoli studi internazionali, tra cui il rapporto dell'Agenzia di ricerche e legislazione Arel- Europa, Lavoro, Economia, *Eurofound, l'orario flessibile solo se promosso dalla dirigenza*, in *Newsletter*, 2012, n. 6, p. 11-12, che prospettano la difficoltà di stimare l'impatto sulla produttività di tale strumento cui si fa frequentemente riferimento negli Accordi interconfederali. Sul punto si veda anche F. M. PUTATURO DONATI, *La decontribuzione dello straordinario*, in M. CINELLI, G. FERRARO (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare*, 2008, Torino, p. 253 ss.

improntati a recuperi di competitività reali, in cui abbia una parte fondamentale l'elemento della produttività del lavoro, declinato mediante collegamento della retribuzione a indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione o a significative innovazioni organizzative¹⁸³, integrando così i valori di cui all'art. 4, comma 1, Cost., secondo cui «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto»¹⁸⁴.

Le politiche di agevolazione fiscale e contributiva della c.d. retribuzione di produttività negoziata al secondo livello, operate attraverso defiscalizzazione e decontribuzione «si [sono] tradott[e] non raramente in una distribuzione poco selettiva di incentivi»¹⁸⁵ e non hanno dato finora i frutti sperati¹⁸⁶ e la produttività è, invece, rimasta “al palo”¹⁸⁷.

¹⁸³ P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale*, cit., p. 12 s.

¹⁸⁴ Così V. BAVARO, *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico-politico del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 2013, n. 2, p. 222. Nello stesso senso, T. TREU, *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, n. 4, p. 659.

¹⁸⁵ L. BORDOGNA, *Ecco perché occorre monitorare l'applicazione dell'accordo*, in *AREL. Europa Lavoro Economia*, 6, 2012, su www.arel.it, p. 27.

¹⁸⁶ In dottrina, si è imputato a tali politiche la colpa di aver stimolato comportamenti opportunistici, se non addirittura «collusivi», degli attori sociali (L. BORDOGNA, *Ecco perché occorre monitorare l'applicazione dell'accordo*, cit., p. 27; P. PINI, *Quell'organizzazione del lavoro che non cambia*, 2013, su www.lavoce.info, p. 13), finalizzati a «una mera ripartizione» tra di essi «dei benefici pubblici» (M. CARRIERI, *Come ridisegnare la produttività*, in *AREL. Europa Lavoro Economia*, 6, 2012, su www.arel.it, p. 30). Non v'è comunque conferma di effetti positivi delle misure di detassazione e decontribuzione sulla diffusione della contrattazione decentrata, la quale negli ultimi anni è piuttosto «diminuita» (P. PINI, *Quell'organizzazione del lavoro*, cit., p. 13; G. FERRARO, *Sgravi per incentivare la produttività*, in M. CINELLI, G. FERRARO, *Lavoro, competitività, welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e riforme correlate*, Torino, p. 246; T. TREU, *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, I, 2010, p. 661). Dunque ben può ritenersi che tali politiche siano servite, piuttosto, a «introdurre una prima e significativa riduzione del cuneo fiscale» (F. FAZIO, M. TIRABOSCHI, *Una occasione mancata per la crescita. Brevi considerazioni a proposito della misura di detassazione del salario di produttività*, in *Bollettino Adapt, Annuario del lavoro*, Modena, 2012, p. 47; v. anche D. ANTONIOLI, P. PINI, *Retribuzioni e produttività: un nuovo modello di contrattazione per fermare il declino*, in *PRISMA Economia Società Lavoro*, 1 2012, p. 20; F. FAZIO, *Taglio drastico alla (detassazione di) produttività*, in *Bollettino Adapt, Annuario del lavoro*, 1, 2012, p. 1; V. FERRANTE, *Misure per la competitività e per la riduzione del costo del lavoro*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *Previdenza, mercato del lavoro, competitività*, Torino, 2008, p. 408).

¹⁸⁷ P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale*, cit., p. 20.

Difatti, le normative di agevolazione fiscale e contributiva, invece di incrementare effettivamente la produttività a livello territoriale o aziendale, hanno per lo più generato “accordi fotocopia”, mentre eccellenti accordi aziendali, quali ad es. Italiana Assicurazioni, Endress-Hauser, Luxottica, Zanussi, Nestlè, Ferrero ed altri, sono stati sottoscritti al di fuori di quelle normative, pesando evidentemente di più altri fattori tra cui, probabilmente, la dimensione, la collocazione geografica e la vocazione internazionale delle imprese, la maturità delle relazioni sindacali, la propensione del *management* allo sviluppo di più attente e moderne politiche di gestione del personale¹⁸⁸. Non di rado, difatti, si è puntato maggiormente sullo sviluppo di complessi e sofisticati sistemi di *welfare aziendale*, quali l’assistenza sanitaria e sociale, i servizi di cura adatti alle diverse età delle persone, la disponibilità di tempo libero per attività di formazione e di *wellness* - «variamente configurati e combinati in forme *standard* o più spesso personalizzati e flessibili a seconda delle preferenze di singoli e di gruppo», così contribuendo «a relativizzare se non a svalutare l’efficacia della (mera) leva retributiva come strumento di motivazione» del personale¹⁸⁹.

¹⁸⁸ P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale*, cit., p. 13.

¹⁸⁹ T. TREU, *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, I, 2010, p. 659.

IV Capitolo

Accordi Interconfederali più recenti

4.1 Gli accordi decentrati in deroga alle disposizioni di legge per favorire lo sviluppo

Come visto, le sollecitazioni verso lo spostamento del centro regolativo dei rapporti di lavoro verso la dimensione aziendale hanno trovato una sponda sia mediante la predisposizione di regole *ad hoc* sia da parte degli Accordi Interconfederali, a partire dall'Accordo del 2011, che da parte del legislatore, in particolare con la disciplina contenuta nell'art. 8 legge n. 148/2011¹⁹⁰.

D'altro canto, la rinnovata competizione globale fra imprese impone che le stesse si dotino di una disciplina tarata sulla singola impresa, introducendo forme di flessibilità del lavoro «che non sono esportabili al di là dei confini della singola azienda, ma che a quest'ultima sono nondimeno necessarie»¹⁹¹. Come dire, ancora, che le disposizioni in deroga realizzano una disciplina flessibile “a misura” di specifico contesto produttivo.

La contrattazione aziendale viene così autorizzata a gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi che favoriscano lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa a derogare a norme imperative di legge o di contratto collettivo.

«Al fine di favorire la maggiore occupazione», «garantire una maggiore occupazione», «significativi investimenti», «investimenti per aumentare la capacità produttiva», ecc., gli accordi aziendali - non sempre facendo espresso riferimento all'art. 8 legge n. 148/2011- intervengono spesso in deroga alle

¹⁹⁰ In questo senso S. SCARPONI, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva a livello aziendale o territoriale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2015, p. 113; F. GUARRIELLO, *Crisi economica, contrattazione collettiva e ruolo della legge*, in *Giornale di diritto del lavoro delle relazioni industriali*, 2016, p. 3 ss.

¹⁹¹ R. ROMEI, *Appunti sul diritto del lavoro che cambia*, in L. NOGLER - L. CORAZZA (a cura di), *Risistemare il diritto del lavoro*, Liber amicorum Marcello Pedrazzoli, Franco Angeli, 2012, 766.

disposizioni di legge¹⁹², focalizzandosi principalmente su alcune delle materie derogabili attinenti all'area della “*managerial flexibility*”: inquadramento del personale¹⁹³, contratto a termine¹⁹⁴, trasformazione e conversione dei contratti atipici¹⁹⁵, norme in materia di orario¹⁹⁶ e responsabilità solidale negli appalti¹⁹⁷, somministrazione, contratto a progetto¹⁹⁸ e modalità di assunzione¹⁹⁹ nonché impianti di controllo a distanza dei lavoratori²⁰⁰.

¹⁹² A. PERULLI, *La contrattazione collettiva di prossimità: teoria, comparazione e prassi in Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2013, I, p. 938.

¹⁹³ L'accordo Trelleborg del 19 maggio 2015 deroga al ccnl gomma laddove dispone una procedura particolare per la creazione di nuovi profili professionali (art. 4).

¹⁹⁴ L'accordo Anasfim del 7 dicembre 2012 riduce gli intervalli temporali minimi tra un contratto e l'altro e dispone in materia di causalità, dispone la possibilità di apporre come causale l'assunzione legata ad un appalto a termine e/o al lancio di una determinata campagna promozionale; prevede infine un diverso periodo di carenza tra un contratto e l'altro; quello stipulato da Telecom dispone la stipulazione di un contratto a termine dalla cessazione della mobilità alla maturazione dei requisiti pensionistici, con un prolungamento dei contratti a tempo determinato fino a 63 mesi.

¹⁹⁵ Con riferimento alle tipologie contrattuali flessibili l'accordo Infocert del 21 dicembre 2012 deroga alla disciplina di legge in materia di periodo di prova nel contratto di apprendistato. Al punto 12.1 dell'accordo aziendale, dedicato al periodo di prova per nuove assunzioni a favore della maggiore occupazione, si legge che le parti stabiliscono che il periodo di prova sia determinato in 8 mesi per i contratti di apprendistato con categoria di destinazione al livello 5 del ccnl metalmeccanico. L'accordo Anasfim cit. prevede, inoltre, la «possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori e al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato».

¹⁹⁶ Nell'accordo ILVA del 18 febbraio 2013, le parti hanno deciso di aumentare sino a 12 mesi il periodo per calcolare la durata media dell'orario di lavoro, facoltà già contemplata dal d.lgs. 66/2003. In generale sul tema si veda A. OCCHINO, *Orari flessibili e libertà*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, 1, 2012, p.169.

¹⁹⁷ L'accordo ILVA cit. dispone una deroga alla disciplina in materia di appalto, con riferimento non già al sistema della solidarietà tra committente e appaltatore per i regimi retributivi ma al decreto legge 223/06 che prescrive il regime di solidarietà tra appaltatore e subappaltatore con riguardo al versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente ed al versamento dei contributi previdenziali e assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti del subappaltatore.

¹⁹⁸ In tal senso si veda l'accordo Enaip del 12 settembre 2014, che, preso atto della più stringente disciplina del contratto a progetto introdotta dalla riforma Fornero, dispone una deroga temporanea alla sua efficacia.

¹⁹⁹ Rientra in questa tipologia l'accordo Golden Lady Company S.p.A. del 16 luglio 2012 relativa ai lavoratori assunti con contratto di associazione in partecipazione. Per un commento si rimanda a A. ASNAGHI- M. MAZZON, *Associazione in partecipazione: stabilizzazione con contratto di prossimità in Golden Lady*, in *Bollettino Adapt* 15 ottobre 2012.

²⁰⁰ L'accordo Banca Popolare di Bari del 2 febbraio 2012 prevede una deroga all'art. 4 St. lav. nella parte in cui dispone che gli impianti audiovisivi «possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali» o, in difetto, con l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

Dai dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “- CISL Nazionale relativi al 2015 le materie derogate riguardano in percentuale maggiore l’organizzazione del lavoro (48%), l’orario (42%) e il salario (38%).

Per quanto riguarda l’organizzazione del lavoro, fra le diverse pratiche organizzative messe in atto dalle aziende quella più innovativa sembra essere il ricorso alla polivalenza e polifunzionalità del personale²⁰¹ sia con riferimento al mutamento delle mansioni (29% nel 2014 contro il 13% del 2013) che della mobilità interna, consistente in una rotazione delle mansioni volta a favorire la polifunzionalità e/o la polivalenza dei lavoratori all’interno del medesimo contesto produttivo²⁰² e, infine, la variazione dei turni.

È chiaro che per affrontare i cambiamenti imposti dalle innovazioni tecnologiche e organizzative risulta spesso necessario mettere in essere un insieme di interventi atti a promuovere e sviluppare un arricchimento “verticale” delle mansioni del lavoratore che, in virtù di tale “arricchimento” si troverà a svolgere in successione più fasi della stessa lavorazione e un ampliamento dei compiti svolti dal lavoratore, ovvero un aumento in senso “orizzontale” delle mansioni del lavoratore che, in seguito a tale “allargamento” svolgerà contenuti lavorativi più vari, che richiedono talvolta anche il cambiamento della postazione di lavoro.

Tra le modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l’organizzazione del lavoro e al tempo stesso in grado di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro e la proficua gestione dei tempi di vita e di lavoro vi è il telelavoro²⁰³.

²⁰¹ Si registra in materia un aumento dal 25% nel 2013 al 36% nel 2014.

²⁰² Si è passati dal 27% nel 2013 al 44% nel 2014.

²⁰³ Dai dati CISL, il ricorso al Telelavoro è aumentato, passando dal 6% nel 2013 al 12% nel 2014.

Un altro oggetto di negoziazione negli ultimi due anni di contrattazione è la distribuzione dell'orario di lavoro (60%) con la gestione del Calendario annuo (al 24%) riduzione di orario (al 4%), banca delle ore (14%), pause –riposi- recuperi (18 %), turnistica (32%). Seguono poi, in ordine di frequenza: la flessibilità dell'orario (50%), la disciplina dello straordinario (25%) e del part-time (25%)²⁰⁴. Il dato che emerge è che la flessibilità dei tempi di lavoro è uno strumento utile non solo per promuovere le pari opportunità nelle aziende, dato che consente di conciliare il lavoro con le esigenze di cura della famiglia, ma anche per aumentare la produttività.

Per ciò che concerne il salario, la crisi ha determinato una riduzione dei casi in cui esso viene negoziato a livello decentrato. Nei dati relativi agli anni 2013-2014, si registra una propensione maggiore alla negoziazione di forme di retribuzione variabile e incentivante (premi di risultato e premi presenza) con lo scopo di incentivare la produttività e aumentare i volumi di attività dell'azienda (88%) mentre solo il 44% istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, una tantum, superminimi collettivi, 14°, ecc)

La contrattazione di secondo livello ha, inoltre, assunto, in questi ultimi anni un ruolo difensivo, cercando di controllare i meccanismi di espulsione della manodopera e di tutelare la posizione dei lavoratori in esubero, senza intervenire nelle scelte di politica industriale.

Dai dati dell' OCSEL – Osservatorio della Contrattazione di 2° livello- della CISL, emerge come uno degli istituti maggiormente contrattati in azienda è la gestione delle crisi: cassa integrazione, contratti di solidarietà e politiche attive.

²⁰⁴ Nella promozione di orari più elastici le misure adottate prevalentemente dalle aziende italiane, sono la flessibilità legata ai picchi e ai flessi di mercato, la cui percentuale di ricorrenza della trattazione della materia, in coincidenza di fattori contingenti, come la crisi economica, è stazionaria rispetto all'anno precedente (38%), la flessibilità in entrata e in uscita (8% nel 2013, 9% nel 2014) e il part-time (29% nel 2013, 21% nel 2014).

Analizzando le singole voci che compongono la materia gestione delle crisi aziendali si osserva nel 2016 una minore negoziazione della Cassa integrazione guadagni nelle sue tipologie (si passa dal 30% del 2015 al 16% del 2016). E' evidente che la situazione del mercato del lavoro va lentamente migliorando, ma la gestione complessa della cassa integrazione costituisce un terreno di azione della contrattazione aziendale, soprattutto nei casi di riconversione aziendale. Quest'ultimo è un dato interessante che porta a riflettere sui processi di cambiamento ed innovazione che molte aziende stanno intraprendendo per riposizionarsi sul mercato sempre più competitivo affrontando la crisi e realizzando nel contempo politiche industriali.

Il ricorso al contratto di solidarietà, importante strumento per gestire l'attuale fase economica, salvaguardando il patrimonio professionale e distribuendo il lavoro, mantiene una percentuale pressochè stabile mentre aumentano, sia pur di poco, gli accordi sulla riduzione di organici ²⁰⁵.

La contrattazione decentrata ha, inoltre, adottato varie forme garanzie per il mantenimento dei livelli occupazionali in aziende in crisi (trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, mobilità interna, riduzione degli orari per tutti a tutela del mantenimento dell'organico in forza all'azienda, trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente a qualità di socio-lavoratore con contratto a tempo indeterminato, rientro dei lavoratori in azienda al termine del trattamento CIGS).

A tutela dell'occupazione gli accordi hanno negoziato forme di ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende del gruppo e/o subentrate oppure nel mercato del lavoro attraverso iniziative di *outplacement* e/o formazione

²⁰⁵ Si è infatti passati dal 7% nel 2015 al 9% nel 2016.

strettamente finalizzate alla ricollocazione sul mercato del lavoro esterno, con l'obbligo dei lavoratori di avvalersi dei servizi messi a disposizione da parte di centri per l'impiego e soggetto accreditati.

Come ultimo esempio di contratto aziendale in deroga alle disposizioni di legge non può non essere menzionato l'accordo sottoscritto da Novartis Farma S.p.A., Alcon Italia S.p.A. e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec il 20 marzo 2015 in riferimento allo stabilimento di Origgio (Va). Pur trattandosi in sostanza di una cessione di contratti di lavoro in essere (da Alcon Italia verso Novartis Farma) funzionale a un nuovo assetto organizzativo di società appartenenti a uno stesso gruppo, l'accordo ha guadagnato clamore mediatico perché, in controtendenza rispetto alla contrattazione aziendale *in peius*, ha previsto il mantenimento dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori da parte della impresa cessionaria ai 7 lavoratori della impresa cedente già assunti a tempo indeterminato (la Alcon Italia) nonostante dovesse loro applicarsi il contratto a tutele crescenti disciplinato dal d.lgs. n. 23/2015²⁰⁶. Non si tratta però di un caso isolato; pur se definiti come casi del tutto eccezionali il mantenimento delle tutele dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori vengono garantite anche dall'Accordo tra la Società Europea Industriale Porte srl e Feneal Uil, Fillea Cgil Filca Cisl del 5 maggio 2015 - Accordo che prevede la riassunzione di ottantotto dipendenti, in maniera graduale nel corso del triennio, dall'azienda Silvelox.- nonché nell'Accordo Trelleborg Wheel System Italia spa e Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, Ugl chimici e Rsu del 18 maggio 2015 che stabilisce, tra le altre cose, la stabilizzazione con un contratto a tempo indeterminato di sessantanove unità.

²⁰⁶ G. FALASCA, *Tutele crescenti, nodo staffetta*, in Il Sole 24 Ore del 17 marzo 2015; R. DE LUCA TAMAJO, *E Novartis offre l'articolo 18 come benefit*, in La Repubblica del 27 marzo 2015; M. TIRABOSCHI, *L'articolo 18 come benefit? A proposito del caso Novartis e della applicazione in via pattizia del regime di stabilità reale del contratto di lavoro*, in Bollettino Adapt 31 marzo 2015.

4.2 La contrattazione decentrata regionale. Il caso campano.

Il contratto decentrato va coordinato prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative riconducibili alle norme di legge in materia, già esaminate, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa.

La contrattazione di prossimità assume la necessità delle piccole aziende di utilizzare strumenti che, nel rispetto della legislazione vigente e dei contratti, consentano di governare gli effetti della crisi garantendo la stabilità occupazionale e la difesa delle Aziende nel territorio.

Si è avvertita la necessità di una valorizzazione del ruolo delle parti sociali, attraverso la qualificazione di un moderno sistema di relazioni sindacali, finalizzato allo sviluppo della contrattazione di secondo livello (aziendale e territoriale), anche con il sostegno di sgravi contributivi, alla crescita della produttività, allo sviluppo del *welfare* contrattuale aziendale e della bilateralità per predisporre nuove e possibili proposte contrattuali, anche di secondo livello, nonché concrete opportunità, utili a rilanciare lo sviluppo delle imprese e l'attrazione di investimenti esterni al territorio.

Come nel settore pubblico a livello territoriale s'è dato risalto all'obiettivo di miglioramento della qualità del lavoro, l'efficacia e l'efficienza dei servizi, l'impiego razionale delle risorse umane, la valorizzazione delle stesse, elevandone il grado di professionalità attraverso percorsi formativi e miglioramenti

economici²⁰⁷, così nel settore privato si sono delineati vari modelli organizzativi complessivi i cui obiettivi generali sono il miglioramento continuo come condizione per assicurare all'azienda una competitività di lungo periodo fondata, in particolari casi, ad esempio, sulle competenze possedute e sul modo di operare delle strutture organizzative²⁰⁸, nonché per promuovere l'utilizzo della contrattazione di secondo livello come volano per la crescita e la competitività sul territorio delle aziende, per lo sviluppo del *welfare* contrattuale, aziendale e della bilateralità in considerazione delle esenzioni fiscali e contributive e, inoltre, per favorire l'attrazione di investimenti esterni al territorio²⁰⁹.

Passando ad analizzare uno specifico caso di contrattazione decentrata applicata ad un'azienda privata della Regione Campania, ci occuperemo dell'accordo tra l'azienda Rimorchiatori Napoletani S.r.l. e le organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI in rappresentanza dei lavoratori marittimi del porto di Napoli, siglato il 4 febbraio 2013.

Tale accordo mira a riorganizzare il lavoro nel porto di Napoli in maniera più produttiva e flessibile attraverso innanzitutto la previsione contrattuale di una turnistica specifica di 10 squadre più 2 squadre per i rimpiazzi per garantire, oltre al regolare svolgimento delle ferie del personale in turnistica anche, a richiesta dell'Azienda, il godimento delle ferie del personale marittimo impiegato nell'Ufficio Operativo e nei Porti minori.

²⁰⁷ Così il Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale della giunta regionale, escluso quello con qualifica dirigenziale fondo per il trattamento economico accessorio - Anno 2001, della Regione Campania del 9 ottobre 2001.

²⁰⁸ Cfr. Accordo 24 settembre 1998 di Barilla s.p.a.

²⁰⁹ Così il Protocollo d'intesa 9 febbraio 2016 tra Confindustria Lecce, Api-Confapi Lecce, CISL, CGIL e UIL Lecce.

In ogni caso è fatto richiamo al CCNL per l'eventuale modifica della detta turnistica con le procedure in esso previste²¹⁰.

Nell'accordo in esame è prevista una specifica incentivazione stipendiale in sostituzione dei premi rimorchi, incentivo alla produttività e premio obiettivo, nella misura in esso determinata, nonché sono indicate le modalità di rilevazione dello straordinario del personale impiegato in turnistica e la liquidazione mensile dei riposi e il conguaglio di fine anno.

L'accordo poi prevede tutta una serie di specifiche disposizioni riguardanti emolumenti e retribuzioni varie, come quelle riconosciute per le eventuali prestazioni extra turnistica, le promozioni, le retribuzioni integrative e l'indennità di presenza, nonché le indicazioni attinenti a ferie e R.O.L..

A corredo di tale accordo, è stato siglato un altro importantissimo documento d'intesa sindacale riguardante l'attivazione della procedura di licenziamento collettivo del personale in esubero²¹¹.

Con tale ultimo accordo le parti sociali rappresentative dei lavoratori di concerto con i vertici aziendali «al fine di riorganizzare il lavoro in maniera più produttiva e maggiormente flessibile» attraverso «l'attuazione di un impiego più razionale della forza lavoro» hanno mirato a «limitare al minimo possibile gli esuberi precedentemente previsti», limitandoli «al solo personale già titolare di

²¹⁰ Effettivamente il richiamo al CCNL è costante, e non poteva che essere così, ad esempio con riguardo alle disposizioni previste dall'art. 13 per tutti i marittimi, comunque impiegati, che «sono tenuti a svolgere all'interno del proprio orario di lavoro la manutenzione ordinaria dei rimorchiatori sociali costituenti la flotta della Rimorchiatori Napoletani s.r.l.», sicché «la mancata esecuzione delle dette attività, [...] costituirà inadempimento contrattuale e comporterà l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL vigente»: cfr. art. 6, *Accordo di rinnovo anticipato del contratto integrativo aziendale per il porto di Napoli*, 4 febbraio 2013.

²¹¹ Cfr: *Accordo sindacale in seguito ad attivazione della procedura di licenziamento collettivo* del 4 febbraio 2013 tra Rimorchiatori napoletani s.r.l. e Cgil, Cisl e Uil.

pensione e al personale fornito dei requisiti per il conseguimento della pensione di anzianità o anticipata di macchina»²¹².

In effetti il tavolo di concertazione ha ricercato le soluzioni più idonee per limitare al massimo il disagio sociale che ne sarebbe conseguito, ammettendo la necessità di poter disporre di un'organizzazione aziendale molto flessibile, eliminando o riconvertendo i rami improduttivi.

Le previsioni in esse contenute, infatti, sono volte tutte alla ricollocazione, e in alcuni casi alla riqualificazione stipendiale *in peius*, di determinati lavoratori proprio in alternativa all'intimato licenziamento.

Nel successivo rinnovo del 21 giugno 2016, che segna un miglioramento dei trattamenti retributivi dei lavoratori, l'Azienda si impegna, prima di procedere a nuove assunzioni, a privilegiare il rientro nel porto di Napoli dei lavoratori che, a seguito della crisi e del conseguente accordo del 4 febbraio 2013, erano stati trasferiti²¹³.

Vediamo dunque come il detto accordo concretizza le ampie prerogative aziendali in termini di contrattazione decentrata al fine di incentivare la prevalenza della flessibilità organizzativa del lavoro come elemento fondamentale del modello partecipativo il cui riconoscimento economico deriva dalla partecipazione alla risoluzione dei problemi aziendali di occupabilità del personale.

Certamente le ormai ben note problematiche attinenti alla produttività, all'innovazione organizzativa, alla partecipazione diretta e alle relazioni industriali che da anni soffocano lo scenario aziendale italiano, hanno avuto le

²¹² Art. 1, *Accordo sindacale in seguito ad attivazione della procedura di licenziamento collettivo*, 4 febbraio 2013.

²¹³ Cfr art. 1 testo coordinato degli accordi integrativi del porto di Napoli come modificato dall'Accordo integrativo del 21 giugno 2016 tra Rimorchiatori napoletani s.r.l. e Cgil, Cisl e Uil.

loro dirette ricadute nell'ambito delle regolamentazioni decentrate di ciascuna impresa che hanno dovuto far fronte alle pressanti sfide di un mercato sempre più globalizzato che fa leva sui margini di profitto e continuità delle realtà produttive italiane. E la strada sempre più battuta dello sviluppo della contrattazione aziendale è la iniziale risposta che le imprese si sono date nel corso del tempo per cercare di rimanere competitive nel sempre più difficile mercato globale.

4.3 La contrattazione decentrata quale attuazione di un nuovo *welfare* aziendale. Il caso Luxottica.

Il *welfare* aziendale di Luxottica nasce con l'accordo sindacale del dicembre 2009 dopo un lungo processo di concertazione con i sindacati.

Tale accordo, divenuto operativo il 5 ottobre del 2010 ponendosi ambiziosamente quale nuovo modello sia a livello nazionale, per i contratti collettivi nazionali di lavoro di altri settori, sia a livello decentrato, mette al centro il lavoratore e le sue esigenze, in continuità con il percorso già iniziato con le intese dell'11 febbraio e del 14 dicembre 2009, quando si era deciso di destinare un pacchetto di aiuti concreti non solo a tutti i lavoratori del gruppo, ma soprattutto alle loro famiglie²¹⁴.

Il patto, valido per gli stabilimenti in Veneto, Trentino, nel torinese e Milano, prevede tre punti importanti: l'avvicendamento intergenerazionale (per favorire l'uscita dei dipendenti prossimi alla pensione e opportunità di assunzione per i giovani), *baby week* per l'inserimento dei figli all'asilo nido e la cessione di ore tra colleghi²¹⁵.

L'azienda, infatti, di intesa con i sindacati ha introdotto in maniera innovativa nel proprio contratto integrativo aziendale, un pacchetto di incentivi di carattere non retributivo/monetario ma di consistente valore economico. Benefici, si badi, non sono sostitutivi, ma integrativi di quelli della contrattazione di secondo livello, e di quella nazionale, contribuendo a salvaguardare il potere d'acquisto dei lavoratori.

²¹⁴ R. CARAGNANO, *Luxottica: un nuovo modello di welfare aziendale integrato*, 15 ottobre 2010, su www.adapt.it.

²¹⁵ I. MENICHINI, *Welfare aziendale: il caso Luxottica*, su www.voxdiritti.it.

Il principio di fondo in esso espresso è che il contratto nazionale debba restare una “cornice leggera” all’interno della quale, in ossequio al principio di sussidiarietà orizzontale nei confronti delle parti sociali e verticale rispetto ai territori e agli enti locali, gli attori sociali devono muoversi, e laddove gli obiettivi del *welfare* aziendale sono l’attrazione dei talenti, la motivazione dei lavoratori, il rafforzamento del senso di appartenenza, e al bisogno del dipendente di sentirsi al centro²¹⁶.

L’intesa, considerata particolarmente innovativa visti i numeri, sia dello stanziamento dei fondi sia per le categorie che possono usufruire dei vantaggi, lavoratori dipendenti ma anche interinali.

Una sperimentazione fino al 2017 che coinvolgerà 100 dipendenti: chi si trova a tre anni dalla pensione (5 se con patologie gravi) passa al *part time* al 50% e l’azienda si fa carico dei costi dei contributi mancanti in forza di un’apposita convenzione con INPS, così da non penalizzare in nessun modo il lavoratore. Per ogni lavoratore anziano che entra in questo percorso, un giovane sarà assunto selezionandolo o tra quelli già attivi in azienda con contratti più precari o tra quelli in cerca di occupazione²¹⁷.

Tali incentivi sono molteplici e vanno dalla sanità, alla spesa alimentare, alla scuola con un investimento di 200 mila euro per i libri di testo scolastici e 20 mila quelli per le borse di studio. Ma anche interventi per l’istruzione scolastica e l’orientamento professionale, mentre ai lavoratori gravati da problemi familiari legati ad *handicap*, tossicodipendenza o assistenza agli anziani viene garantita assistenza sociale di sostegno.

²¹⁶ R. CARAGNANO, *Luxottica: un nuovo modello di welfare aziendale integrato*, cit.

²¹⁷ I. MENICHINI, *Welfare aziendale: il caso Luxottica*, cit.

A fianco alla staffetta tra generazioni, sono state messe in campo ulteriori misure di sostegno ai lavoratori, tra cui la “Banca ore Etica” che permetterà a un lavoratore di cedere ore accantonate in favore di un collega che ne abbia bisogno²¹⁸.

Per ciò che attiene nello specifico alla spesa sanitaria integrativa per i dipendenti e i loro familiari (coniuge o convivente *more uxorio* e figli) è stata previsto la creazione di una cassa sanitaria aziendale, gestita con l’acquisto del prodotto da un broker esterno specializzato in polizze sanitarie, che copre le spese per prestazioni odontoiatriche, visite specialistiche, esami di alta diagnostica e grandi interventi, nonché sussidi per le spese sanitarie effettuate in caso di maternità, diarie per ricoveri dovuti a interventi chirurgici.

Altro aspetto interessante dell’accordo è rappresentato dal fatto che il dipendente resta sempre in carico al Servizio Sanitario Nazionale ma per le prestazioni aggiuntive potrà accedere ai servizi della cassa senza esborso economico.

Altro punto relevantissimo, e dolente in molteplici realtà aziendali, è la particolare attenzione riservata alle donne nei casi di maternità: le dipendenti che dovessero rimanere incinte possono beneficiare di un ulteriore contributo che ammonta a 350 euro. E non è un caso dal momento che la manodopera femminile in Luxottica ammonta al 60%.

L’accordo conferma così e concretizza l’idea di Luxottica di proporre un modello di riferimento e un *welfare* di qualità per fidelizzare il lavoratore all’azienda e quest’ultima al territorio. Possibile, però, solo se si modulano le

²¹⁸ Proprio questa esperienza sembra aver ispirato il legislatore del Jobs Act che ha introdotto nell’ordinamento l’istituto della cessione dei permessi e delle ferie con l’art. 24 del D.lgs. n. 151/2015. Per un commento si veda R. VOZA, *La cessione dei riposi e delle ferie secondo l’art. 24 del d.lgs. n. 151/2015*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 299/2016

esigenze dei lavoratori con le politiche e le strategie aziendali orientate al lavoratore in un sistema in grado di generare maggiore motivazione, soddisfazione, produttività, ma anche protezione sociale e quindi benessere in azienda con particolare attenzione alla realizzazione di politiche sociali ispirate dalla responsabilità sociale d'impresa²¹⁹.

Il nuovo accordo di rinnovo, in vigore dal 1° dicembre 2015, conferma l'impianto sopra descritto confermando le misure relative al patto generazionale, alla flessibilità per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, alla previsione della *baby week*, permesso settimanale retribuito per assistere all'inserimento del figlio all'asilo nido, oltre al congedo retribuito di 5 giorni per i papà, al *welfare* aziendale (libri scolastici, spese mediche, servizio di maggiordomo aziendale).

²¹⁹ R. CARAGNANO, *Luxottica: un nuovo modello di welfare aziendale integrato*, cit.

Conclusioni

Dall'analisi effettuata attraverso l'indagine condotta, che, ben lungi dall'aver la pretesa di essere totalmente esaustiva, essendo questo un ambito soprattutto in quest'ultimo momento storico in continua evoluzione e mutamento, si avvia alla sua conclusione, l'impressione generale a cui essa tende è che per pervenire a un effettivo miglioramento della produttività la strada da percorrere potrebbe individuarsi nella transizione verso una maggiore partecipazione dei lavoratori alle dinamiche dell'azienda²²⁰.

Come già accennato nelle precedenti pagine, il legislatore pone particolare attenzione al tema della decontribuzione e detassazione della retribuzione corrisposta per incrementi di produttività²²¹, decidendo di intervenire con agevolazioni fiscali poiché la decontribuzione e detassazione della retribuzione di produttività, oltre ad avvantaggiare i lavoratori, figurano quali strumenti di sostegno al sistema produttivo nel suo complesso, ovvero interventi di politica economica²²².

Attenta dottrina sottolinea che nemmeno il processo di integrazione europea è riuscito finora ad arginare il fenomeno, creando una nuova regolamentazione uniforme²²³, nonostante con l'Atto unico europeo del 1987 la Comunità Europea si sia prefissata l'obiettivo di rafforzare la coesione economica, sociale e territoriale tra i Paesi dell'Unione Europea. Tuttavia, resta insufficiente l'apporto

²²⁰ Sul punto, P. ICHINO, *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, 2005, Milano, p. 126.

²²¹ P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale*, cit., p. 12.

²²² Così E. ALES, *Dal caso FIAT al "caso Italia"*, cit., p. 4.

²²³ P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale*, cit., p. 25.

del diritto europeo ai fini della costituzione di una nuova comunità di riferimento proprio in ambito giuslavoristico.

È stato infatti autorevolmente sottolineato che quanto più s'accresce la spinta verso forme di retribuzione variabile, in connessione a indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, tanto più lo sviluppo di prassi partecipative diviene centrale per il sindacato, non solo per poter sottrarre alcune fondamentali scelte aziendali all'unilateralità del comando manageriale, ma anche per poter riaffermare il proprio ruolo, sul terreno della dinamica salariale e della stessa organizzazione del lavoro, cosicché «sarebbe auspicabile che (quantomeno) si provasse a riflettere con atteggiamento non preconcepito sulla possibilità di una transizione verso più moderne e incisive forme di partecipazione sindacale nelle aziende»²²⁴.

Dopo i cd. trent'anni gloriosi, che sono stati caratterizzati da quel compromesso keynesiano che aveva realizzato un sostanziale equilibrio di forze tra capitale e lavoro, è iniziato un graduale declino che ha investito la democrazia organizzata, la quale ha a sua volta innescato una crisi della politica e realizzato un progressivo squilibrio tra poteri imprenditoriali, da un lato, e diritti individuali e collettivi dei lavoratori, dall'altro. Abbiamo assistito, ad un processo di destrutturazione della legalità democratica, con l'avanzare nella società del germe dell'antipolitica e della personalizzazione dei poteri, che si sono tradotti in una progressiva presa di distanza dai valori costituzionali, che ci ha a sua volta condotto ad uno sfaldamento complessivo anche del mondo del lavoro in cui più

²²⁴ Così S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi*, cit., p. 270 s.

radicato era l'ancoraggio ai principi di solidarietà, di uguaglianza, di dignità che avevano ispirato le prassi e la legislazione di sostegno degli anni '70²²⁵.

Autorevole dottrina ha sottolineato come la vicenda degli accordi Fiat abbia «con forza riproposto il tema della centralità del lavoro e della sua dignità, necessarie ad evitare un inarrestabile declino dei diritti. Le modalità inedite che hanno caratterizzato la sottoscrizione di quegli accordi e la sostanziale esclusione dal circuito negoziale del sindacato maggiormente rappresentativo tra i metalmeccanici hanno provocato una reazione che si è andata propagando oltre i suoi ambiti tradizionali, dando l'avvio ad una battaglia ideale volta all'affermazione dei valori costituzionali»²²⁶.

È stato a più riprese riconosciuto il rango di diritti fondamentali della persona al valore assoluto del principio di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non suscettibili di bilanciamento con le libertà economiche.

E sul versante economico-finanziario con maggior vigore si è riaperta la riflessione sulla insostenibilità dell'attuale modello di globalizzazione e sull'esigenza di convergenze a carattere sovranazionale per correggere le più evidenti distorsioni cui esso dà luogo, nella consapevolezza che l'obiettivo di quel percorso non può essere comunque il sacrificio dell'irrinunciabile valore dell'autonomia collettiva e della dignità del lavoro²²⁷.

²²⁵ Così S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi*, cit., p. 270 s.

²²⁶ Così S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi*, cit., p. 271.

²²⁷ Così S. MATTONE, *Contrattazione decentrata e nuovi problemi*, cit., p. 272.

Bibliografia

- AA. VV., *Contrattazione di prossimità e art. 8 della legge 148/2011* in *Riv. giur. dir. lav. prev. soc.*, I, 2012
- AA. VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Atti delle Giornate di studio di Arezzo del 15-16 maggio 1981*, Milano, 1982
- AA. VV., *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano, 2012
- AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano alla evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, diritto di sciopero*, Torino, 2013
- AA.VV., *La riforma del pubblico impiego: dal d.l. 112/2008 al d.l. 150/2009*, in *Collana pubblicazioni Regione Piemonte*, 2009
- AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI,
Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo. Indice. Comparto Regioni e Autonomie locali. Personale non dirigente, Marzo 2013.
- ALES E., *Dal caso FIAT al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4/XXI, 2011
- ANSELMIS L., *Il processo di trasformazione della pubblica amministrazione*, Torino, 1995.
- ANTONIOLI D., PINI P., *Retribuzioni e produttività: un nuovo modello di contrattazione per fermare il declino*, in *PRISMA Economia Società Lavoro*, 1, 2012
- BALLISTRERI M., *Le relazioni industriali in Italia e gli accordi alla Fiat*, in *Mass. giur. lav.*, 10, 2012.
- BARBERA M., PERULLI A. (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Padova, 2014

- BARBIERI M., *Problemi costituzionali della contrattazione collettiva nel lavoro pubblico*, Bari, 1997
- BARRUSSO E., *Diritto degli enti locali*, Rimini, 2008
- BARUCCIE., CORAZZA L., *Una guida sulla riforma dei contratti*, su www.nelmerito.com, 11 giugno 2008, voce *Relazioni industriali*.
- BAVARO V., *Azienda, contratto e sindacato*, Bari, 2012
- BAVARO V., *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'archetipo Fiat di Pomigliano d'Arco*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 3, 2010
- BAVARO V., *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico-politico del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 2, 2013
- BAVARO V., *Le trasformazioni del sistema contrattuale italiano*, su www.dirittisocialiecittadinanza.org
- BELLARDI L., *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli Accordi separati del 2009*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 3, 2009
- BELLARDI L., *Contrattazione collettiva e rappresentanza dei datori di lavoro*, in *Diritto dei lavori*, 1, 2011.
- BELLARDI L., *La recente riforma della struttura contrattuale: profili critici e incoerenze*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2014
- BOLLANI A., *Contratti collettivi separati e accesso ai diritti sindacali nel prisma degli accordi Fiat del 2010*, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" (Working papers)*, 124, 2011
- BORDOGNA L., *Ecco perché occorre monitorare l'applicazione dell'accordo*, in *AREL. Europa Lavoro Economia*, 6, 2012, su www.arel.it
- BORGONOV E., *Principi e sistemi aziendali per le amministrazioni pubbliche*, Milano, 2005.

- CAMPANELLA P., *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, in WP C.S.d.l.E. “Massimo D’Antona” IT-185/2013, in www.csdle.lex.unict.it.
- CAMPANELLA P., *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Milano, 2000
- CARABELLI U. e CARINCI M., *Il lavoro pubblico in Italia*, Bari, 2010.
- CARAGNANO R., *Luxottica: un nuovo modello di welfare aziendale integrato*, 15 ottobre 2010, su www.adapt.it.
- CARINCI F. e S. MAINARDI, *La dirigenza nelle amministrazioni pubbliche*, Milano, 2004.
- CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Milano, 2012
- CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario. Il lavoro nelle PP. AA.*, V, Torino, 2007.
- CARINCI F. e MAINARDI S. (a cura di), *La terza riforma del lavoro pubblico. Commentario*, Milano, 2011
- CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 6, 2011
- CARINCI F., *Il diritto di sciopero. La nouvelle vague all’assalto della titolarità individuale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2009
- CARINCI F., *Una dichiarazione di intenti: l’Accordo Quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in WP C.S.d.l.E. «Massimo D’Antona», LXXXVI, 2009.
- CARRIERI M., *Come ridisegnare la produttività*, in *AREL. Europa Lavoro Economia*, 6, 2012, su www.arel.it
- CATELLANI M., FERRARI M., SACCHI A. (a cura di), *La contrattazione decentrata dopo il decreto correttivo del d.lgs. 150/2009*, su *Personale News*, IV, 2011

- CAUTADELLA M. C., *La contrattazione collettiva territoriale decentrata*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, II, Padova, 2014
- CINELLI M., FERRARO G. (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e riforme correlate*, 2008, Torino
- CORAZZA L., *Riforma della contrattazione, atto secondo: chi ha paura della contrattazione decentrata?*, su www.nelmerito.com, 9 Ottobre 2008, voce *Relazioni industriali*.
- CORTI M., A. SARTORI, *L'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2, 2009
- CORTI M., *La lunga estate calda del diritto del lavoro: dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8, d.l. n. 138/2011*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI e A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del diritto del lavoro*.
- CRISCI N., *Nuovo quadro normativo rivisitato delle relazioni sindacali nel pubblico impiego*, in *Lav. Prev. Oggi*, II, 1998
- D'AMURI F. e GIORGIANTONIO C., *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in *Questioni di Economia e Finanza (Occasional papers)*, 221, 2014
- D'AMURI F. e GIORGIANTONIO C., *Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, II, 2015
- D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998
- DE LUCA TAMAJO R., *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiano*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010
- DE LUCA TAMAJO R., *I quattro accordi collettivi del gruppo Fiat: una prima ricognizione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2011, n. 1

- DE LUCA TAMAJO R., *Modelli di “auto” e “etero” regolamentazione del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano alla evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, diritto di sciopero*, Torino, 2013
- DE LUCA TAMAJO R., *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011* in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1, I, 2012.
- DE MOZZI B., *Gli accordi aziendali anche in deroga (art. 8, d.l. n. 138/2011) e uscita dal sistema confederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 3, 2012,
- DEL PUNTA R., *Una riforma impossibile?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006
- DEL VECCHIO M., *Dirigere e governare le pubbliche amministrazioni*, Milano, 2001.
- DELFINO M., *Contratti collettivi di prossimità e deroghe alle normative europee*, in *Diritto Lavori Mercati*, 2012
- DELL'ARINGA C., NEGRELLI S. (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993*, Milano, 2005
- DELLA ROCCA G., RICCIARDI M., *Contrattazione collettiva e relazioni sindacali nel pubblico impiego*, in C. DELL'ARINGA, S. NEGRELLI (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993*, Milano, 2005
- FAZIO F., *Taglio drastico alla (detassazione di) produttività*, in *Bollettino Adapt, Annuario del lavoro*, 1, 2012
- FAZIO F., TIRABOSCHI M., *Una occasione mancata per la crescita. Brevi considerazioni a proposito della misura di detassazione del salario di produttività*, in *Bollettino Adapt, Annuario del lavoro*, Modena, 2012
- FERNER A. e QUINTANILLA J., *Between Globalization and Capitalist Variety: Multinationals and the International Diffusion of Employment Relations*, in *European Journal of International Relations*, 2002

- FERRANTE V., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: un primo passo verso l'attuazione dell'art. 39 Cost.?*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI, A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano, 2014.
- FERRANTE V., *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2009
- FERRANTE V., *Misure per la competitività e per la riduzione del costo del lavoro*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *Previdenza, mercato del lavoro, competitività*, Torino, 2008
- FERRARI M., *I contratti integrativi dopo il 31.12.2012*, su *Personale News*, XVIII, 2012.
- FERRARO G., *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 4, 2011
- FERRARO G., *Procedure e strutture della contrattazione collettiva a livello d'impresa*, in *Riv. giur. lav.*, 1985
- FERRARO G., *Retribuzioni e assetto della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010
- FERRARO G., *Sgravi per incentivare la produttività*, in M. CINELLI, G. FERRARO, *Lavoro, competitività, welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e riforme correlate*, Torino
- FIORILLO L., *Misurazione della rappresentanza, efficacia del contratto collettivo ed esercizio dei diritti sindacali in azienda: il nuovo assetto delle relazioni industriali. analisi e prospettive*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *Le relazioni industriali*, III, Torino, 2014
- GARILLI A., *L'art. 8 della legge 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2012

- GRANDI M., *Considerazioni introduttive sul contratto collettivo*, in *Annuario del Centro studi Cisl*, I, 1961-1962
- GRANDI M., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in AA. VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Atti delle Giornate di studio di Arezzo del 15-16 maggio 1981*, Milano, 1982
- GRASSELLI S., *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Padova, 1974.
- GUARRIELLO F., *The role of the judges in global social regulation*, 2011, in www.dirittisocialiecittadinanza.org
- ICHINO P., *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Milano, 2005.
- ICHINO P., *Appunti di un giurista su Pomigliano*, su www.lavoce.info, 18 giugno 2010
- ICHINO P., *Che cosa non funziona nella centralizzazione del nostro sistema della contrattazione collettiva*, in *Dir. relazioni ind.*, 2006,
- LAMBERTUCCI P., *La contrattazione collettiva di prossimità e gli assetti contrattuali del Testo unico del 2014: modelli di relazioni industriali a confronto*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2014.
- LAMBERTUCCI P., nota a Cass. 13 dicembre 1986, n. 7483 in *Foro it.*, I, 1988
- LASSANDARI A., *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2, 2009
- LASSANDRI A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, 2001.
- LASSANDRI A., *Il contratto collettivo aziendale*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, II, Padova, 2014

- LASSANDRI A., *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. giur. dir. lav. prev. soc.*, 1, I, 2010.
- LASSANDRI A., *Rapporti tra contratti collettivi*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, su Commentario diretto da F. CARINCI, *Diritto del lavoro*, Torino, 2007
- LECCESE V., *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 2012
- LIEBMAN S., *Sistema sindacale “di fatto”, efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, in *Arg. dir. lav.*, 6, 2011
- LISO F., *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende FIAT*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2011
- LISO F., *Osservazioni sull’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, in *Centre for the Study of European Labour Law “Massimo D’Antona” (Working papers)*, 157, 2012
- LUNARDON F., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Torino, 1999.
- LUNARDON F., *I contenuti della contrattazione collettiva di secondo livello negli accordi interconfederali 2009-2013*, in *Prisma Economia-Società-Lavoro*, 1, 2014
- LUNARDON F., *Il contratto collettivo aziendale: soggetti e efficacia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012
- MAGNANI M., *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l’accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2009
- MAGNANI M., PANDOLFO A., VARESI P. A. (a cura di), *Previdenza, mercato del lavoro, competitività*, Torino, 2008
- MAIO V., *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, II, Padova, 2014

- MANCINI G.F., *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963
- MARESCA A., *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1, 2010
- MARESCA A., *Prime interpretazioni*, in www.ildiariodellavoro.it, 29 agosto 2011
- MARIUCCI L., *Contratto e contrattazione collettiva oggi*, in AA. VV., *Il contributo di Mario Rusciano alla evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, diritto di sciopero*, Torino, 2013
- MARIUCCI L., *Note su un accordo singolare*, in www.lavoce.info, 21 giugno 2010
- MARIUCCI L., *Un accordo necessario, da attuare e non stravolgere*, in *Quad. rass. sind.*, 3, 2011
- MASCINI M. (a cura di), *L'annuario del lavoro 2010. Un anno di relazioni industriali*, in *Il Diario del lavoro*, Roma, 2010
- Mastinu E., *La regolamentazione contrattuale del conflitto sindacale. Vecchi problemi e nuove tendenze*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2013, 2, p. 371 ss
- MATTONE S., *Contrattazione decentrata e nuovi problemi in tema di rappresentatività e rappresentanza sindacale*, in *Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro. Atti del Convegno Nazionale*, Otranto, 10-11 giugno 2011, su www.caspur-ciberpublishing.it.
- MAZZOTTA O., *La democrazia industriale e le regole del gioco*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006
- MENICHINI I., *Welfare aziendale: il caso Luxottica*, su www.voxdiritti.it.
- MINOLFI F., *La contrattazione collettiva aziendale in Europa*, Chieti, 2013
- NAPOLI M., *La tutela del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, in M. NAPOLI, V. FERRANTE, M. CORTI, A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano, 2014.

- NAPOLI M., *Osservazioni sul sostegno legislativo alla contrattazione aziendale*, in AA. Vv., *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano, 2012
- NAPOLI M., V. FERRANTE, M. CORTI, A. OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano, 2014.
- NATULLO G., SARACINI P., *Vincoli e ruoli della contrattazione integrativa*, in L. ZOPPOLI (a cura di), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Napoli, 2009
- ORLANDINI G., *Firmato l'accordo sulle clausole d'uscita del contratto nazionale metalmeccanici*, 2010, in www.dirittielavoro.it,
- PANDOLFO A. e CONSOLINI A., *Applicazione del CCNL come condotta antisindacale*, in *Dir. prat. lav.*, 2011
- PERSIANI M. (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, I, Padova, 2010
- PERULLI A., FIORILLO L. (a cura di), *Le relazioni industriali*, III, Torino, 2014
- PESSI R., *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva sull'art. 8 della manovra bis*, in *Riv. giur. it. dir. lav.*, I, 2011
- PESSI R., *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010
- PINI P., *Quell'organizzazione del lavoro che non cambia*, 2013, su www.lavoce.info,
- PROIA G. (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, II, Padova, 2014
- PUTATURO DONATI F. M., *La decontribuzione dello straordinario*, in M. CINELLI, G. FERRARO (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare*, 2008, Torino
- REBORA G., *Autonomia ma anche responsabilità per l'amministratore datore di lavoro*, in *Il Sole-24 Ore - Guida agli enti locali*, VI, 1997

- RICCI M., *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2009
- RICCI M., *Sindacato maggiormente rappresentativo e giustizia costituzionale dopo il referendum del 1995*, in *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, II, 2, Milano, 2004
- ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo di impresa*, Milano, 1963.
- ROMAGNOLI U., *L'ambiguo compromesso del 28 giugno*, su www.eguaglianzaelibertà.it, 25 luglio 2011
- RUSCIANO M., *L'art. 8 è contro la Costituzione*, su www.eguaglianzaelibertà.it, 8 settembre 2011
- RUSSO C., *Rappresentanza e rappresentatività nel settore del lavoro pubblico: i modi e i luoghi di un delicato rapporto fra intervento legislativo e autonomia collettiva*, relazione al seminario su *Rappresentanza e rappresentatività*, Università di Torino, 21 giugno 2011.
- SANTINI G., *Note sulla riforma della contrattazione*, su www.nelmerito.com, 19 febbraio 2009, voce *Relazioni industriali*
- SANTORO PASSARELLI F., *Esperienze e prospettive giuridiche dei rapporti tra i sindacati e lo Stato*, in *Riv. dir. lav.*, I, 1956
- SANTORO PASSARELLI G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2001 e art. 8 D. L. 138/2011, conv. con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2011
- SANTORO-PASSARELLI G. in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del d.l. n. 138/2011*, 2012, Milano.
- SANTORO-PASSARELLI G., *Diritto dei lavoratori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro*, Torino, 2013

- SCARPELLI F., *Il contratto collettivo nell'art. 8 D. L. n. 138 del 2011; problemi e prospettive*, in AA. VV., *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano, 2012
- SCARPELLI F., *Opinioni a confronto. L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 3, 2011
- SCARPELLI F., *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1, I, 2010
- SCARPONI S., *I rinvii della legge alla contrattazione collettiva nel prisma del pluralismo sindacale*, in M. BARBERA, A. PERULLI (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Padova, 2014
- SCARPONI S., *Rappresentatività e organizzazione sindacale*, Padova, 2005
- SCOGNAMIGLIO R., *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo*, in *Riv. dir. civ.*, I, 1971
- SCOGNAMIGLIO R., *Il pendolo tra centralismo e decentramento*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2006
- SCOGNAMIGLIO R., *L'ordinamento sindacale e la sua autonoma rilevanza*, in AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano alla evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, diritto di sciopero*, Torino, 2013
- SGROIE., *La nuova dirigenza e il cambiamento della pubblica amministrazione in Italia*, Roma, 2005
- TAMASSIA L. e BANDEL M., *La contrattazione decentrata negli Enti Locali. Procedimento, soggetti e materie*, su www.ufficiopersonalientilocali.it.
- TOSI P., *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013

- TOSI P., *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 6, 2001
- TOSI P., *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010,
- TREU T., *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, I, 2010
- TREU T., *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011. L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3/XXI, 2011
- TREU T., *Le relazioni industriali dopo Pomigliano*, in M. MASCINI (a cura di), *L'annuario del lavoro 2010. Un anno di relazioni industriali*, in *Il Diario del lavoro*, Roma, 2010
- TREU T., *Modifiche in materia di contrattazione collettiva. L'articolo 8 del d.l. n. 138/2011 (L. n. 148/2011)*, in *Treccani. Libro dell'anno del diritto*, Roma, 2012.
- VALLEBONA A., *L'efficacia dei contratti collettivi al tempo della divisione sindacale: col diritto non si scherza!*, in *Mass. giur. lav.*, 2011
- VOZA R., *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2010
- ZOLI C., *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di regole*, in M. PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, in *Tratt. dir. lav.* Persiani e Carinci, I, Padova, 2010
- ZOLI C., *Dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Milano, 2012
- ZOLI C., *Le fonti. Il diritto sindacale*, su Commentario diretto da F. Carinci, *Diritto del lavoro*, Torino, 2007.

ZOPPOLI L., *Contrattazione collettiva e Unità d'Italia*, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona" (Working papers)*, 130, 2011.

ZOPPOLI L., *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Napoli, 2009.

ZOPPOLI L., *Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*, Rimini, 2000.