

## **Il “caso Fiat” e il sistema di relazioni industriali: introduzione ad un serio dibattito politico\***

di Lorenzo Zoppoli

*Sommario: 1. Premessa.- 2. Un questione semantica: la modernizzazione.- 3. A che serve il sistema di relazioni industriali?.- 4. Nuove regole per la rappresentanza sociale.- 5. Non diritti versus imprese, ma nuovi modelli di temperamento degli interessi. – 6. Come fare spazio a nuovi modelli regolativi e relazionali: riforma dell’art. 19 Stat. lav. e rafforzamento del regime giuridico della contrattazione aziendale in deroga.- 7. Contro la marginalizzazione del contratto nazionale (chiose al pdl 1872/09).- 8. Consentire i contratti in deroga nelle imprese a statuto partecipativo.*

1. Moltissimo si è detto e scritto sul “caso Fiat”: tanto che è difficile aggiungere ancora qualcosa. Assumerò per questo essenzialmente il punto di vista del giurista del lavoro, proponendo due riflessioni di carattere generale e qualche osservazione su cinque aspetti più specificamente regolativi. Il tutto nella prospettiva di un meditato, anche se non immediato, intervento legislativo (e quindi politico) sui tanti e gravi problemi sollevati dalla vicenda, peraltro ancora in pieno svolgimento.

2. La prima riflessione riguarda l’esatta comprensione del “caso”. Esso nasce indubbiamente dall’esigenza di peculiari regole sull’organizzazione e sul lavoro adatte ad una rilocalizzazione in grado di evitare lo smantellamento dell’industria nazionale dell’auto. Sicuramente è un segno della necessità di adeguare il sistema di relazioni industriali ai tempi e ai modelli imposti dalla globalizzazione di un capitalismo che va spostando il suo baricentro verso sistemi-paese a bassa regolazione giuridica e ad alto dinamismo economico. Ma, a guardar bene, è solo uno dei tanti casi in cui il profitto impone la sua logica di breve periodo, dove non ci può essere incertezza alcuna sui risultati di un investimento più o meno cospicuo. Una vicenda già vissuta innumerevoli volte e che, riguardata per i riflessi sulle condizioni d’uso del lavoro salariato, assume spesso le vesti di uno sgradevole “ricatto”. Non c’è dubbio però che il ricatto appare come “desoggettivizzato” - in quanto proveniente dalla dimensione “economica” – e, per di più, non trova attenuazione alcuna in un ordinamento giuridico progressivamente sguarnito proprio di quelle regole capaci di tener testa alla lex mercatoria, cioè alle dure condizioni imposte dalla necessità di essere competitivi su mercati mondiali sempre più liberalizzati (una linea di riflessione oggi avallata anche da padri dell’analisi economica del diritto, così cara a Pietro Ichino, come Posner: v. *Capitalismo senza democrazia*, Bocconi editore, 2010). Se l’ordinamento giuridico è sempre più “mimetico” rispetto all’ordine economico, “il ricatto” scompare per assumere le fattezze di un necessario adeguamento del primo al secondo. Il problema (un problema sicuramente politico, ma, prima ancora, culturale) di definizione/comprendimento nasce però quando questo fenomeno viene indicato con termini come “modernizzazione”, “innovazione”, “progresso”: e non solo da parte di chi vi ha un interesse vitale – come l’impresa che si adegua – ma anche da parte dei soggetti politici e sociali che si accollano il gravoso compito di rappresentare interessi più ampi e, in particolare, gli interessi del lavoro e del cittadino comune.

---

\* Introduzione al *Seminario sul caso Fiat e le relazioni industriali* organizzato dal Dipartimento Economia e lavoro e dal Forum lavoro del Partito democratico - Roma, l’11 gennaio 2011.

Per chi guarda il fenomeno da un' angolazione diversa dall'impresa che deve assicurare ad ogni costo il mantenimento di una soglia di redditività esso appare piuttosto come una rinuncia ad un livello acquisito di civiltà giuridica, sociale e politica. E questa percezione è indipendente dal tipo di presidio formale posto a salvaguardia di quel livello (cioè se si tratta di un baluardo costituzionale, legislativo o contrattuale): conta il fatto che si tratti di un arretramento delle condizioni di vita del cittadino/lavoratore. E' ovvio che questo nulla ci dice sulle soluzioni politiche e tecniche da dare alle reali esigenze di adeguamento delle regole organizzative e lavoristiche agli specifici contesti. La riflessione può però servire a non mistificare, mantenendo un contatto costante sia con la realtà di chi vive sulla propria pelle i problemi posti dal necessario adeguamento sia di quella parte dei cittadini che guardavano alla grande impresa come a quella parte di mondo in cui i diritti erano economicamente “sostenibili”. La domanda che aleggia è: se si arretra lì (nella “patria” dei diritti del lavoro), cosa ne sarà di tutte quelle zone in cui i diritti non hanno mai messo radici, soffocati sul nascere dal lavoro nero, dall'evasione fiscale, dalla criminalità? Quanto meno occorre essere ben consapevoli che per i cittadini che vivono queste realtà il ricatto dell'economico non rientra e mai potrà rientrare nei processi di modernizzazione, essendo antico come il mondo e confinando con l'invito alla rassegnazione. Al riguardo il problema cruciale mi pare infatti quello di evitare che dilaghi una rassegnazione regressiva antitetica a qualsiasi obiettivo di innovazione economica, sociale e politica.

3. La seconda riflessione attiene ad un'altra domanda di fondo: a che serve il sistema di relazioni industriali? Essa muove da un disagio, connesso al fatto che mi pare di percepire una assai limitata consapevolezza della complessità di questa domanda, apparentemente semplice, specie se tradotta nella domanda limitrofa (e di maggior effetto mediatico) “a che serve il sindacato”? A questa seconda domanda è sin troppo facile rispondere calcando la mano sulle caratteristiche negative che, sovente e sotto qualsiasi latitudine, ha assunto il soggetto sindacale, da tutti tra l'altro additato, non di rado con un po' di superficialità, come un soggetto in inarrestabile declino. Basta però l'inadeguatezza, o l'accerchiamento (come dice Guido Baglioni), del sindacato per farci dire che un sistema di relazioni industriali può anche non servire affatto? O, piuttosto, quel declino è solo una parte di un problema più ampio che contribuisce a rendere anche più difficile la risposta alla prima domanda? Io la penso così: e perciò credo che la domanda seria da farsi è la più difficile. Quindi: non “a che serve il sindacato?”, bensì “a che serve il sistema di relazioni industriali?”. Una domanda che può essere, più utilmente, articolata anche in altri modi. Ad esempio: il sistema di relazioni industriali è (nel senso che può ridursi a) uno degli “ingranaggi” dell'economia o della politica? E' un sismografo dei movimenti dell'impresa o una camera di compensazione degli interessi su cui incide l'agire imprenditoriale? E' ancillare rispetto all'economico, rituale inutile o, piuttosto, un complemento dell'economico capace di arricchire l'economico di una dimensione valoriale che di per sé l'economico non può e non vuole/deve avere?

A me pare che a queste domande ci siano consolidate risposte da parte di una convergente cultura non solo italiana ma anche e soprattutto europea. Queste risposte ci dicono che:

a) il sistema di relazioni industriali si pone a cavallo tra economia e politica, almeno fino a che permane la distinzione tra queste due dimensioni. Con un'importante precisazione: che la distinzione tra politica ed economia è un tratto peculiare del modello istituzionale europeo di matrice liberaldemocratica, tratto che tende a sbiadirsi, e persino a scomparire del tutto, nei modelli istituzionali abbracciati da molti paesi asiatici, anche e soprattutto di quelli con tassi di sviluppo economico assai elevati (si pensi, per tutti, alla Cina, pur nella complessità delle più recenti evoluzioni);

b) il sistema di relazioni industriali o è una camera di compensazione dei vari interessi in gioco in un'economia di mercato e in ciascuna impresa oppure perde ragion d'essere, fino a diventare unicamente una modalità comunicativa diretta a costruire consenso agevolmente sostituibile con altre modalità comunicative;

c) il sistema di relazioni industriali (denominato anche “dialogo sociale”) sul piano valoriale e degli equilibri istituzionali è un complemento irrinunciabile dell’economico in quanto serve a bilanciare poteri, valorizzare il legame tra le persone salvaguardandone senso di comunità e coesione sociale, ampliare gli orizzonti temporali dell’agire economico. Per convincersene basta andare a guardare come il recente Trattato di Lisbona (entrato in vigore il 1° dicembre 2009) ha modificato gli equilibri tra i principi fondativi dell’Unione europea, cioè di un’istituzione che, come si sa, ha a cuore come poche altre il primato dell’economico, ma che ormai affianca immancabilmente al sostantivo “mercato” l’aggettivo “sociale”, attribuendo addirittura al dialogo sociale una rilevanza “costituzionale” maggiore rispetto a quella della libera concorrenza.

Ora non c’è dubbio che alla domanda posta si potrebbe rispondere diversamente (esempio: “il sistema di relazioni industriali deve servire a far funzionare al meglio l’impresa”). Ci si porrebbe però fuori da un’importante ed attualissima corrente di pensiero europeo, che è una corrente sicuramente modernizzatrice dei sistemi di relazioni industriali dei 27 paesi dell’Unione europea.

Se invece si mantengono ferme le risposte maggioritarie, appena sopra ricordate, resta comunque la necessità di interrogarsi realisticamente sui rischi che corre un sistema di relazioni industriali nazionali troppo a lungo statico, quasi cristallizzato: staticità e cristallizzazione che rischiano di mandare in frantumi quel sistema addirittura contro la volontà prevalente dei suoi protagonisti.

Il “caso Fiat” a mio parere si colloca in quello spazio che sta tra la pseudo-modernizzazione del sistema italiano di relazioni industriali e la sua conservazione imbalsamatrice. Segnala la necessità di innovare senza rinunciare ai tratti identitari di un assetto sociale evoluto; ma anche l’incapacità del sistema di relazioni industriali di evolvere maturando, cioè *acquisendo uno spessore istituzionale autonomo sia dall’economico sia dal politico tout court*. Penso, come molti altri, che “il caso Fiat” non esaurisca affatto le dinamiche del sistema di relazioni industriali italiane; esso però è un fortissimo segnale della necessità di affrontare con incisività problemi antichi di quel sistema, mai affrontati neanche nel 1993 e soprattutto non affrontati con una tempestiva revisione del protocollo del 1993. Perciò il “caso Fiat”, per quanto traumatico, può essere l’ennesima crisi di crescita del sistema italiano di relazioni industriali (come spesso è successo in passato); ma può anche essere la causa di una lunga stasi (o forse di una progressiva destrutturazione) dalla quale non si sa se e come si potrà uscirne.

Io credo che la politica abbia tutto l’interesse oggi a cogliere ogni utile elemento per rimettere in movimento un dinamismo costruttivo ed equilibrato del sistema di relazioni industriali italiano senza il quale economie deboli come la nostra e sistemi istituzionali fragili come quello italiano rischiano davvero molto.

#### 4. E vengo alle osservazioni sui cinque aspetti di carattere più marcatamente regolativo.

Innanzitutto mi pare che sarebbe profondamente sbagliato non cogliere i gravi segnali di crisi dei meccanismi di legittimazione della rappresentanza sociale che vengono dal “caso Fiat”. E’ del tutto evidente che questo caso ha il significato di un’impraticabilità dei percorsi già a disposizione dei soggetti sociali per giungere a decisioni non solo condivise, ma capaci di tradursi in comportamenti diffusi, cioè in decisioni dotate di effettività ampia, fino al punto da modificare le culture sindacali, professionali, gestionali, politiche. Mi pare anzi proprio che il “caso Fiat” segni un limite oltre il quale si apre una strada di ulteriori frammentazioni e disgregazioni, capaci non solo di mettere in difficoltà tutti gli sforzi fatti negli ultimi anni per riaggregare in modo autonomo la rappresentanza sociale (bello al riguardo un articolo di Aldo Bonomi su il Sole 24 ore di qualche giorno fa), ma di far precipitare fenomeni di esasperata atomizzazione/individualizzazione delle relazioni socio-economiche che si ripercuoterà in modo negativo e a tempi brevi sulle esigenze di certezza delle imprese e sulla qualità della nostra vita collettiva. Perciò il “caso Fiat” segnala la necessità di un intervento eteronomo sui criteri di

legittimazione della rappresentanza sociale, possibilmente nella direzione di riconoscere maggiore spessore istituzionale autonomo al sistema di relazioni sindacali.

5. Pure sbagliato mi pare affrontare le questioni poste dal “caso” in esame contrapponendo il diritto o i diritti alle esigenze di adeguamento dei meccanismi organizzativi e produttivi delle imprese, specie di quelle assai esposte alla concorrenza sui mercati mondiali che sfuggono alle possibilità di governo/regolazione da parte delle istituzioni nazionali e/o europee. Bisogna invece cercare modelli relazionali e regolativi più adatti a contemperare rapidamente le contrapposte esigenze.

Il “caso Fiat” ci ha posto davanti agli occhi una vera e propria escalation, probabilmente non preordinata, ma costruita in “casa Fiat” con modalità tanto fantasiose quanto convulse, cioè molto a ridosso dei “fatti” che via via accadevano. Si è passati infatti da una quasi “normale” difficoltà italiana a stipulare contratti collettivi aziendali in deroga con efficacia erga omnes, in grado di garantire all’impresa interessata un congruo periodo di pace sindacale (e siamo agli albori del “caso Pomigliano”), ad un uso del referendum per sciogliere i dissensi endosindacali essenzialmente gestito dall’impresa invece che dai soggetti in disaccordo e, proprio per questo, sovraccaricato da un’irrealistica aspettativa plebiscitaria dal sapore sempre più politico (una sorta di *redde rationem*) assolutamente sproporzionata rispetto alle potenzialità dello strumento in termini di soluzioni giussindacali alle questioni specifiche (l’esito positivo del referendum di Pomigliano, pure realizzato con oltre il 60%, non ha risolto infatti un bel nulla). Il mancato plebiscito ha poi aperto la strada ad una vera e propria disintegrazione dei pilastri fondativi del sistema italiano di regolazione dei rapporti di lavoro, inferendo in poche settimane delle formidabili ferite al contratto nazionale (tra l’altro un contratto di recente rinnovato secondo i criteri – nuovissimi, in quanto risalenti alla primavera del 2009 - fissati da un sofferto accordo sul sistema contrattuale) e alla rappresentanza confederale (di Confindustria come della Cgil).

E’ – se si vuole – una tipica “drammatizzazione all’italiana” che, a mio parere, non giova a nessuno, se non alla popolarità di questo o di quello, in qualche caso sicuramente momentanea. Alla fine della fiera rimane però pressoché intatto il problema – antico – di un sistema di relazioni industriali che, per non cristallizzarsi, deve consentire la stipulazione di contratti in deroga efficaci erga omnes corredati da garanzie di pace sindacale, seppure per periodi limitati ed importanti nella vita (o la sopravvivenza o il rilancio) di un’impresa. Se non è in grado di farlo con un ragionevole grado di condivisione e vincolatività infatti il sistema (o qualche sua articolazione) mette a rischio se stesso: questo è, secondo me, l’insegnamento, duro ma chiaro, che viene dal “caso Fiat”. E di questo insegnamento hanno già fatto tesoro tutti, persino la Fiom. A ben guardare il problema è ora “come” raggiungere quel “ragionevole grado di condivisione e vincolatività” di nuovi modelli relazionali e regolativi. Al riguardo mi sentirei di escludere che – qualunque siano gli sviluppi del “caso Fiat” – gli accordi di Pomigliano e Mirafiori possano costituire quel modello, proprio perché sono figli di un’escalation all’insegna della creatività e dell’improvvisazione: due madri feconde, ma dal patrimonio genetico non proprio in linea con aspettative di certezza giuridica e coesione sociale.

6. Lo sconcerto dinanzi ai problemi emersi con chiarezza a questo punto però, invece di scemare, cresce: infatti il “come” raggiungere quell’obiettivo di sistema sembra essere oggetto di radicali contrasti, non inferiori a quelli riguardanti la valutazione del merito dei recenti contratti Fiat “in deroga”. E c’è poco da stupirsi: il “come” è proprio il terreno privilegiato dell’odierna esasperazione, è il nutrimento avvelenato dell’escalation che ha caratterizzato nello scorso anno la vertenza italo-americana. Un’escalation corredata di una forte tensione all’esasperazione delle distanze tra le parti in conflitto, dei significati simbolici, delle svolte epocali. Mi pare perciò difficile che da questa esasperazione si possa uscire ad opera degli stessi soggetti che l’hanno alimentata o che, quanto meno, non si sono mostrati in grado di contenerla (e qui parlo davvero di tutti gli attori del sistema, macro e micro, di relazioni industriali interessati dal caso Fiat: l’unico a

distinguersi è stato forse, come spesso capita di recente, il Presidente della Repubblica). Ci potrà essere in qualcuno dei protagonisti una pulsione vitale a sperimentare strade innovative o, per converso, a non cedere alla rassegnazione dinanzi alla perdita di garanzie e di ruolo; questo però non toglie che, in un momento di grave ed ampia crisi del paese, si è assistito ad una crescente insensibilità per i costi umani ed istituzionali di soluzioni che, in ogni caso, non appaiono all'altezza dei problemi da affrontare, ben più risalenti e radicati di quanto la vertenza Fiat possa far pensare ad un osservatore superficiale. Per questo oggi l'antica e per molti versi nobile espressione “rispettare l'autonomia delle parti sociali” (che personalmente mi ha convinto sempre poco per la complessità dei nodi giuridico-istituzionali in ballo) equivale ad accettare i rischi di contagio distruttivo di una vertenza “aziendale” gestita secondo un parametro di particolare radicalizzazione. A mio parere questo la politica non può permetterselo: a meno che non voglia un sistema di relazioni industriali meramente mimetico rispetto alle dinamiche dell'economico o subalterno rispetto ai dettami della stessa politica. E poco c'entrano le pur concrete questioni degli equilibri esistenti in un Parlamento per tanti versi screditato: questioni che non possono condizionare più di tanto il livello delle osservazioni che costituiscono il contributo di uno studioso attento alle dinamiche di lungo periodo del sistema di relazioni industriali, quale ho sempre cercato di essere.

Proprio da questo punto di vista mi appare davvero miope pensare di poter costruire intorno all'attuale art. 19 stat. lav. il sistema delle relazioni industriali in azienda. La norma – sopravvissuta nel 1995 ad un referendum di abrogazione parziale congegnato in modo da ottenere un risultato opposto a quello voluto dal comitato promotore (che intendeva ridimensionare il potere dei sindacati confederali) – realizza un equilibrio incentrato su un radicale spostamento dell'originario asse statutario. Come scrissi per tempo “occorre rendersi conto fino in fondo della radicale trasformazione che si è verificata con il nuovo testo dell'art. 19. Mentre prima era necessario avere i requisiti per la maggiore rappresentatività e poi, di conseguenza, si acquisivano i diritti sindacali e la legittimazione contrattuale, oggi il procedimento è...diametralmente capovolto. Il punto di partenza per godere di tutte le prerogative sindacali è la stipulazione di un contratto collettivo, anche aziendale” (v. *La rappresentanza sindacale nel pubblico impiego tra vuoto legislativo e modello privatistico*, in Quaderni di Argomenti di Diritto del lavoro, 1, 1996, p. 63). Con una norma del genere, soprattutto se si riconduce l'intera contrattazione al livello aziendale (come alla fine si è fatto nei due accordi Fiat), il sostegno legislativo e contrattuale (che come sa chiunque si occupi di questa materia è cosa diversa dal riconoscimento della mera libertà sindacale – riconosciuta a tutti i lavoratori dall'art. 39 Cost. e dall'art. 14 Stat.lav. – ed è cruciale per svolgere un'efficace azione sindacale all'interno della fabbrica) viene riservato soltanto alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) “firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva”. E' dunque la “firma” del contratto aziendale una condizione necessaria per accedere ai diritti sindacali. Tecnicamente può dirsi che così la norma attribuisce al datore di lavoro un potere di accreditamento unilaterale delle rappresentanze destinatarie della legislazione di sostegno. Il “caso Fiat” è epifanico di un esito applicativo che prima restava sullo sfondo per tante ragioni, ma soprattutto per due caratteristiche del sistema di relazioni sindacali italiano: perché nel diritto sindacale vivente le RSU (le rappresentanze sindacali unitarie, previste dai notissimi accordi e protocolli definiti tra il 1991 ed il 1993) avevano soppiantato le RSA; e perché difficilmente a contare era la sola firma di un contratto aziendale, in genere filiato da una sequenza contrattuale più ampia che ridimensionava il potere di accreditamento del singolo imprenditore. La vertenza Fiat ha però, un po' alla volta ma a velocità supersonica, polverizzato questo scenario. Cioè – si badi bene - lo scenario dentro il quale si era anche espressa la Corte Costituzionale a ridosso del referendum del 1995 salvandone la costituzionalità dell'esito (v. sent. n. 244 del 1996). Oggi però non mi pare che ci si possa limitare a valutare se la firma di un contratto aziendale sia indicatore appagante dell'effettività della capacità rappresentativa dei soggetti sostenuti in via privilegiata dal legislatore; oggi – come ha appunto dimostrato il “caso Fiat” – va valutato se le condizioni poste inderogabilmente dalla parte datoriale per apporre la firma al contratto (cioè

determinati contenuti) non possano essere tali da indurre un sindacato dotato certamente di effettiva rappresentatività a non firmare e quindi (qui la lettera della legge mi pare francamente insuperabile se il livello aziendale è l'unico esistente in azienda o, come si dice nell'accordo di Mirafiori, è “un contratto collettivo specifico di primo livello”) a non poter più accedere ai diritti sindacali. Stando così le cose, assistiamo al trionfo del potere di accreditamento unilaterale del datore di lavoro: un potere che sarà ovviamente utilizzato per ridimensionare le rappresentanze più combattive e per favorire quelle (sempre più) compiacenti, senza alcuna considerazione della effettiva ed autentica capacità rappresentativa degli interessi dei lavoratori. E' evidente che una norma come l'attuale art. 19 in uno scenario come quello dispiegato dal “caso Fiat” conduce al drastico ridimensionamento di una identità del sistema di relazioni industriali autonoma rispetto a quella dell'impresa e alla pura “dimensione economica”. Con questo art. 19 infatti è assai difficile che possa esserci un sindacato in grado di agire non dico come polo antagonista, ma almeno dialettico nei confronti del datore di lavoro. E non mi pare sia necessario attingere a qualche arcano sapere per giungere a questa conclusione; è una semplice questione di logica fattuale prima ancora che giuridica: se il datore di lavoro può rifiutarsi di stipulare l'accordo con chi ha determinati comportamenti e privarlo così dei diritti in azienda, come si può essere realmente dialettici? Forse la Fiom qui ha sottovalutato la gittata della famosa “clausola di responsabilità” (nuova versione delle clausole di tregua sindacale) presente sia nell'accordo Pomigliano (in coda però: art. 14) sia nell'accordo Mirafiori (in bella mostra stavolta: art. 1): si tratta della classica condizione che non avrebbe mai potuto firmare un sindacato contrario persino ad aprire un negoziato sulla sua “anima” antagonista.

Il problema è però che con l'attuale art. 19 e con il baricentro basso delle relazioni industriali si va precipitosamente verso un assetto che non è solo collaborativo ma può diventare facilmente compiacente e subalterno, soprattutto permanendo le frammentazioni sindacali e la conflittualità endosindacale. E questo è un altro dei possibili esiti del “caso Fiat” che sarebbe davvero in profondo contrasto tanto con il modello statutario italiano quanto con quello del dialogo sociale europeo, entrambi basati su presupposti di effettiva rappresentatività dell'attore sindacale e diretti a contenere e non esacerbare le divaricazioni insite in sistemi di pluralismo sindacale (peraltro assai meno gravi nel resto dell'Ue rispetto all'Italia).

In definitiva può dirsi che il “caso Fiat” fa emergere tutti i difetti della formulazione post-referendaria dell'art. 19, sulla quale poco si era riflettuto e ancor meno intervenuti specie perché c'erano le RSU. Al riguardo le colpe vanno equamente ripartite tra chi si è sempre rifiutato di pervenire in materia ad assetti regolativi meno casuali e chi proprio grazie a tali assetti ha coltivato le proprie convenienze pratiche o pigrizie, anche intellettuali. Oggi però sarebbe davvero grave non segnalare nell'art. 19 stat.lav. uno strumento buono essenzialmente a mettere in piedi dei “microsistemi sindacali di comodo” in ciascuna impresa. E la “clausola *ad excludendum*” (“l'adesione al presente accordo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie”) di cui è corredato l'accordo Mirafiori è la riprova di una pericolosa escalation in tal senso.

Sul punto mi sembrerebbe necessario:

- a) riformare urgentemente l'art. 19 Stat.lav., tornando a riconoscere i diritti sindacali strumentali all'azione in fabbrica ai sindacati che abbiano un certo livello di rappresentatività oggettivamente misurabile (indipendentemente dal fatto che siano o no firmatari dei contratti, specie aziendali). C'era al riguardo un'intesa tra le principali confederazioni nel 2008; c'è un'esperienza nel lavoro pubblico dalla quale si può ampiamente attingere, magari facendo tesoro anche di recenti vicende che hanno fatto emergere alcune “falle” in una regolazione che sembrava abbastanza pervasiva;
- b) prevedere una regolazione innovativa ma più robusta e condivisa di quelle in circolazione riguardo al ruolo della contrattazione aziendale in deroga, prevedendo anche che, a determinate condizioni, essa possa avere efficacia erga omnes e possa contenere delle clausole di tregua sindacale. Il problema è di definire meglio presupposti e durata di un tale

sistema regolativo, non potendosi certo dubitare che in tutti i sistemi di relazioni industriali possa sorgere l'esigenza di ricorrere ad una simile strumentazione tecnica.

7. Al riguardo il vero nodo, da più parti sottolineato, è quello del ruolo che ancora deve avere il contratto nazionale di categoria (lo sottolinea da ultimo Aris Accornero, *Pomigliano d'Arco, ovvero la parabola del contratto*, in *Diritti lavori mercati*, 2010, n. 2, p. 257). Qui io però osserverei innanzitutto che questo livello contrattuale non è dappertutto in discussione: in questo l'auto, o forse l'intera categoria dei metalmeccanici, sembra avere qualche peculiarità in più. Soprattutto se si considera la soluzione da ultimo prospettata, cioè quella di dar vita ad un ulteriore contratto nazionale per l'auto, che sarebbe un segnale in controtendenza con quello emerso dal dibattito pluriennale sulla riforma del sistema contrattuale, orientato a ridurre e snellire la contrattazione nazionale di categoria. Il contratto nazionale per l'auto non mi sembra poi neanche una soluzione trasparente, non potendosi nascondere l'alta probabilità che, per le caratteristiche storiche e ancor più attuali del settore in Italia, esso finisca per essere un mega-contratto aziendale Fiat esteso ad un indotto privo di effettiva rappresentanza anche sul versante datoriale. Meglio allora sapere davvero di cosa si tratta e chiamare le cose con il proprio nome: un contratto per la Fiat nelle sue varie articolazioni presenti sul territorio nazionale?

A questa prospettiva molto specifica mi pare preferibile quella, da più parti indicata, di conservare una contrattazione nazionale di categoria abbastanza ampia ma meno onnicomprensiva, più snella. E non solo per maggiori aperture verso una contrattazione integrativa decentrata – aziendale e territoriale - ma anche per un potenziamento dei livelli di contrattazione sovranazionale e transnazionale. Non c'è dubbio infatti che lo shopping contrattuale (o l'inadeguatezza delle regole sul lavoro rispetto alla globalizzazione) siano anche frutto di un troppo lento sviluppo della c.d. Europa sociale e di un'assoluta sottovalutazione della necessità di favorire un avvicinamento dei trattamenti minimi almeno tra lavoratori di aree geopolitiche comparabili. Qui c'è un grande ruolo che la politica, insieme alle parti sociali, dovrebbe giocare dentro e fuori l'Unione europea e che non sempre ha giocato con la dovuta determinazione. Anzi non si può non rilevare che la fuga necessitata dai diritti nazionali non sempre appare bilanciata da un adeguato sostegno internazionale all'elevazione degli standard di protezione del lavoro a livello individuale e collettivo. Né appare lungimirante attendere che i mercati mondiali trovino autonomamente nuovi equilibri meno penalizzanti per il mondo del lavoro: c'è piuttosto il rischio che si materializzino intendimenti politici esattamente opposti (v. l'ultimo numero di *The Economist*).

Tornando in Italia non credo sia utile, nel proporre regolazioni innovative dei rapporti tra diversi livelli contrattuali, favorire legislativamente la marginalizzazione del contratto nazionale (soprattutto se in via di ridimensionamento). Mi pare sia proprio questa la scelta del pdl 1872/09 proposta da alcuni parlamentari del PD (primo firmatario Ichino) in cui si prevede che il contratto nazionale possa sempre essere derogato quando vi sia una maggioranza favorevole in azienda (v. la proposta di novella dell'art. 2071 cc.). Pur apprezzando la cornice in cui la proposta si inserisce, mi pare una disposizione estremamente permissiva che rischia di rendere solo apparente la conservazione di una cornice contrattuale a livello nazionale. Manterrei piuttosto come regola generale quella della prevalenza del contratto nazionale (snellito), consentendo senz'altro deroghe complessivamente migliorative, anche senza particolari maggioranze. Riguardo alle deroghe peggiorative corredate da temporanee clausole di pace sindacale (che però difficilmente possono vincolare i singoli lavoratori, ai quali non si può impedire di organizzarsi collettivamente per esercitare il diritto di sciopero: v. Zoppoli A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, 2006) ne consentirei la stipulazione con efficacia erga omnes soltanto qualora riguardassero imprese con un assetto realmente partecipativo o comunque fossero essi stessi veicoli di un rafforzamento delle regole e delle prassi partecipative riguardanti l'impresa interessata.

8. E vengo all'ultima delle mie osservazioni sugli aspetti regolativi: la valenza partecipativa del “caso Fiat”. In proposito può sembrare paradossale, dinanzi ad un “ricatto” occupazionale, utilizzare termini e categorie di tipo partecipativo. Tenendo però presente l'oggettiva desoggettivizzazione dei problemi di riallocazione produttiva, si può valorizzare una delle tante valenze dell'approccio culturale proposto dalla Fiat ai casi Pomigliano e Mirafiori, nei quali, con tutta evidenza, è contenuta una richiesta ai sindacati e ai lavoratori di un particolare impegno collaborativo per rilanciare la produzione di auto in Italia. Si tratta di un profilo di innegabile interesse, anche se è altrettanto innegabile che esso non viene sviluppato con un' adeguata tensione innovativa. Sembra ancora di essere sul piano delle enunciazioni di filosofia aziendale piuttosto che su quello della costruzione di veri e propri modelli relazionali. Specie quando poi si reagisce con sdegno alla richiesta di informazioni sulla prospettiva dei complessivi investimenti riguardanti il progetto di rilancio dell'auto italiana(-americana).

Anche l'allegato sul sistema di relazioni industriali di cui è corredato l'accordo di Mirafiori e che si apre con propositi ampiamente partecipativi, prevedendo poi l'istituzione anche nelle newco di 5 Commissioni paritetiche dirette ad affrontare in chiave consensuale molti dei problemi di gestione posti dai nuovi accordi, non mi sembra avere una portata realmente innovativa o incisiva. Si tratta essenzialmente di organi e prassi già esistenti, che vengono assemblati e adattati ad un contratto aziendale che si autoqualifica di primo livello. Se davvero si vuole aprire la strada a modelli relazionali più partecipativi mi pare che occorra pensare a meccanismi diversi, cioè che consentano di coinvolgere anche soggetti e culture diverse, magari interessate ad un coinvolgimento più continuo o anche più dialettico.

Al riguardo non v'è dubbio che un maggiore sviluppo dei moduli partecipativi, anche in direzione di una partecipazione organica, sarebbe interessante. E potrebbe anche costituire una “pista” per una legislazione che volesse accreditare la coalizione sindacale maggioritaria in azienda di un particolare potere negoziale efficace erga omnes. Si potrebbe cioè condizionare il riconoscimento di tale potere ad una reale disponibilità dell'impresa a coinvolgere i lavoratori nella propria gestione, cominciando proprio da una piena, tempestiva e completa informazione sui piani di investimenti e le prospettive produttive e occupazionali (tra l'altro previsti da leggi vigenti traspositive di direttive europee: v. il d.lgs. 25/07). Anche qui ci sono interessanti proposte di legge, del PD come della stessa maggioranza. E c'è persino una proposta di ddl unificato (estensore Ichino) che, partendo da ddl di cui sono primi firmatari i senatori Treu per il PD e Castro per il PDL, prevede proprio di consentire accordi in deroga ai contratti nazionali nelle imprese dove esistano elementi partecipativi. Si può andare ben oltre (per qualche spunto v. L. Zoppoli, *Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2010, n. 1, p. 19 ss.). E non si capisce perché le innovazioni imposte dal “caso Fiat” non possano essere utilmente combinate con i risultati interessanti che da ultimo sembra produrre un'ultradecennale evoluzione della problematica partecipativa in Europa e in Italia.

Proprio questo potrebbe essere una strada per restituire al sistema di relazioni industriali italiano un ruolo non ancillare o di amplificatore di tensioni e conflitti bensì propulsivo di un capitalismo che, senza rinunciare alle coerenze imposte dalle regole della competitività, si impegni a progettare un futuro collettivo, sforzandosi di aumentare le certezze per tutti e non solo per gli azionisti di breve periodo, includendo e non escludendo lavoratori e rappresentanze in lotta per i loro diritti.