

Contrattazione decentrata e nuovi problemi in tema di rappresentatività e rappresentanza sindacale

Sergio Mattone – Presidente Emerito Corte di Cassazione

1. Il quadro delle relazioni sindacali prima degli accordi Fiat.

E' indubbio che il nuovo capitolo delle relazioni industriali che si è aperto con gli accordi di Mirafiori e Pomigliano si iscriva nel solco della linea tracciata dagli 'accordi separati' del 2009, che hanno, per così dire, inaugurato la prassi della esclusione di quei sindacati che non hanno inteso – né allora né ora – abbandonare un ruolo rivendicativo. Era in effetti chiaro - anche se non mi sembra che vi sia stata allora nel Paese (neppure da parte del c.d. popolo della sinistra) una reazione adeguata alla gravità dell'evento – che, a causa della mancata sottoscrizione da parte della Cgil, gli accordi separati sancissero la caduta della *Grundnorm* dell'ordinamento intersindacale, “fondato sul reciproco riconoscimento come agenti negoziali delle organizzazioni sindacali rappresentative dei contrapposti interessi”¹. Essi ci avevano messo di fronte, infatti, ad un autentico ribaltamento degli equilibri in virtù dei quali si era sviluppato per decenni il governo delle relazioni industriali, un ribaltamento in virtù del quale era facile prevedere che, in una condizione di autentica anomia, ne sarebbe conseguita una fase di instabilità foriera di conflitti sociali non agevolmente contenibili, tanto più in un periodo di crisi economica che aveva già portato larga parte dei ceti popolari ad un livello di acuta esasperazione. Ed i fatti ad essi immediatamente successivi (dalla firma del c.c.n.l. per i metalmeccanici del 2009, in assenza – questa volta - della Fiom, agli accordi Fiat ed alla clausola di rinvio del settembre 2010) hanno pienamente avallato quella previsione

¹ Si tratta di una classica, ricorrente definizione di G. Giugni.

Ma prima di soffermarmi sugli accordi Fiat, vorrei osservare in termini generali che tutti i momenti negoziali ai quali si è fatto finora riferimento contraddicono i principi ispiratori dell'ordinamento sindacale, essendosi correttamente osservato che, per il carattere tendenzialmente espansivo della contrattazione collettiva, si è progressivamente avvertita l'esigenza di accertare il fondamento democratico dell'agire sindacale, che "costituisce una essenziale preconditione e, allo stesso tempo, una garanzia giuridica indispensabile"². Si è richiamata, in primo luogo, a tal proposito la prassi della ratifica della "ipotesi di accordo" mediante un referendum cui partecipano tutti i lavoratori della categoria cui il contratto si riferisce³. E si è altresì sottolineato come questa istanza sia stata accolta pienamente nella disciplina del lavoro pubblico, che per la sua efficacia *erga omnes* si discosta profondamente, certo, da quella del lavoro privato e che, tuttavia, in virtù della saldatura che esso realizza "tra l'azione sindacale ed il fondamento democratico della medesima", ben può essere considerata espressione di una tendenza di fondo dell'ordinamento⁴. Né può dimenticarsi al riguardo la "lezione" di Massimo D'Antona. In un saggio memorabile anche per gli spunti ricostruttivi che esso offre egli osservava, infatti, che "Le disposizioni dell'art. 39 [della Costituzione] sul riconoscimento giuridico dei sindacati, sull'esercizio unitario della rappresentanza contrattuale e sulla formazione della volontà collettiva ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi riflettono principi costituzionali di organizzazione del pluralismo sindacale"⁵. Principi che "esprimono, infatti, al di là della loro inerenza al modello costituzionale, scelte di valore della Costituzione, dalle quali il legislatore non si può discostare quando opera sul terreno della seconda parte dell'art. 39 e, sia pure allo scopo di realizzare meccanismi alternativi al disposto

² M. Rusciano, *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, n.1/2009, p.47 dell'estratto.

³ *Op. cit.*, p.37

⁴ *Op. cit.*, p.50.

⁵ M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art.39 della Costituzione, oggi*, ora in A.Andreoni (a cura di), *Nuove regole per la rappresentanza sindacale*, Roma, 2010, p.46.

costituzionale, influenza il funzionamento del pluralismo sindacale”⁶. E più avanti aggiungeva che “è essenziale, nella prospettiva dei rapporti tra i sindacati, il criterio proporzionalistico”, in forza del quale i sindacati “debbono contare in proporzione al loro seguito effettivo e, dunque, secondo la regola della maggioranza”, con l’ulteriore avvertenza che, in presenza di procedure elettorali aperte ai non iscritti [come accade per le RSU], ai fini della proporzione si dovrà tener conto anche del consenso espresso dai non iscritti attraverso il voto⁷.

In conclusione, nonostante la mancata attuazione dell’art.39, resta pur sempre valido il suo nocciolo duro, che è espressione di una ispirazione autenticamente democratica e va individuato nella esigenza che la formazione della rappresentanza negoziale dei sindacati, ma anche l’esercizio dei diritti sindacali che alla prima è strettamente connesso, siano regolati da criteri oggettivi e quantitativi di misurazione della rappresentatività. E non è ovviamente un caso che, nel delineare i principi fondanti della contrattazione collettiva nel settore pubblico, D’Antona si sia ispirato ai criteri partecipativi in precedenza richiamati.

Nel settore privato le cose sono andate diversamente. Per un verso, 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. Per altro verso, 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.

Già questo spostamento dell’asse della contrattazione è di per sé significativo di una tendenza preordinata ad oscurare (o quanto meno a collocare in secondo piano) i diritti dei lavoratori. Condivido pienamente, infatti, quanto scritto da Vincenzo Bavaro, secondo cui “la norma del contratto nazionale ha la funzione di regolare l’organizzazione del lavoro

⁶ *Op. loc. cit.*

⁷ *Op. cit.*, p.49

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". Sì che derogare – prosegue Bavaro – 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 aziendale⁸.

2. Gli accordi Fiat nella crisi delle relazioni industriali

Come si è accennato, gli accordi successivi hanno realizzato però un più audace salto di paradigma. E' vero che gli accordi separati del 2009 hanno assunto una portata "storica" in quanto per la prima volta hanno formalmente sancito la possibilità, per il contratto di secondo livello, di disciplinare il rapporto individuale in termini derogatori rispetto alle previsioni del contratto nazionale di categoria (risultato, questo, cui la giurisprudenza era peraltro pervenuta pur con molte cautele ed oscillazioni)⁹: l'effetto però, particolarmente quanto all'accordo dell'aprile 2009, era stato quello – per dirla con Pessi¹⁰ – di una ricentralizzazione del sistema contrattuale verso il livello superiore, con una "riattualizzazione" del principio gerarchico, in base al quale il contratto nazionale torna(va) ad essere il solo regolatore del sistema, sia con riferimento alle materie delegate alla contrattazione collettiva (attraverso le clausole di rinvio), sia avuto riguardo alle eventuali deroghe alla disciplina nazionale. Sono in realtà le successive fasi

⁸ V. Bavaro "Le trasformazioni del sistema contrattuale italiano, relazione svolta a Torino il 20.5.2011 nell'ambito del convegno "Il lavoro, i diritti, la fabbrica", organizzato da Magistratura democratica: essa può leggersi in www.dirittisocialiecittadinanza.org/

⁹ Delle resistenze emerse in giurisprudenza ad attribuire efficacia generale ai contratti aziendali, da quando essi (metà degli anni '70) hanno di frequente introdotto una disciplina più sfavorevole per i lavoratori, dà atto A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici ed efficacia*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, I, pp.65-6.

¹⁰ R. Pessi, *La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano*, in *ADL*, 2010, I, p.1121.

negoziali a segnare un nuovo momento di discontinuità: ci si intende riferire, naturalmente, agli accordi Fiat ed alla cd. clausola di uscita di cui all'art. 4 bis, inserita il 29 settembre 2010 nel c.c.n.l. per i metalmeccanici del 2009 (sottoscritta – come è noto – soltanto da Fim ed Uilm).

Quest'ultima, che viene prioritariamente considerata per il suo più vasto ambito di applicazione (anche se si ritiene comunemente che essa sia stata introdotta per legittimare *a posteriori* l'accordo di Pomigliano) ha infatti stabilito che uno o più istituti regolati dal c.c.n.l. possano essere modificati (anche in senso peggiorativo, beninteso) 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 c.c.n.l. 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 sulla base dei quali consentire le deroghe, indicati in maniera piuttosto articolata nell'Accordo dell'aprile del 2009¹¹. Quanto meno per il settore metalmeccanico 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 datoriali.

È dunque in questo scenario che irrompono gli accordi Fiat, nei quali viene utilizzato a piene mani il potere di deroga reso esplicito dalla clausola di uscita del settembre 2010, così da introdurre nei due stabilimenti di Mirafiori e Pomigliano una specifica disciplina attinente vuoi ai diritti e doveri dei lavoratori, vuoi – in particolare –

¹¹ Così G. Orlandini, *Firmato l'accordo sulle clausole d'uscita del contratto nazionale metalmeccanici*, Diritti&lavoro flash, settembre 2010, in www.dirittielavoro.it

all'organizzazione del lavoro operaio, e che vengono peraltro calati nel contesto di una complessa operazione giuridica. I fatti sono ampiamente noti e mi limiterò, quindi, a richiamarli per cenni: la costituzione di *newco* alle cui dipendenze passeranno via via i lavoratori, previa dimissioni dalla *Fiat group*, con conseguente disapplicazione dell'art.2112 c.c.; stipulazione con le organizzazioni sindacali di categoria, ad esclusione della Fiom, di un accordo aziendale per ciascuno dei due stabilimenti, che rappresenta l'unica fonte normativa – sul piano negoziale – dei rapporti di lavoro che si andranno a costituire in futuro (accordi peggiorativi rispetto al c.c.n.l. del 2008, dell'ultimo contratto collettivo sottoscritto, cioè, dalla Fiom); uscita di Fiat da Confindustria, con il conseguente svincolo dall'applicazione del Protocollo del 1993 ed azzeramento del sistema di relazioni sindacali imperniato sulle rappresentanze sindacali unitarie.

Anche agli esiti conseguiti da tale operazione si può far riferimento in forma telegrafica, prima di affrontare le problematiche da essi suscitate, essendo anch'essi altrettanto noti: esclusione della Fiom dalla normativa di sostegno sancita dallo Statuto dei lavoratori nell'ambito degli stabilimenti di Pomigliano e Mirafiori, non essendo essa firmataria di contratti aziendali applicati in quelle unità produttive; mancata applicazione nei due stabilimenti del Protocollo del 1993, con la conseguente esclusione della Fiom anche dalla elezione delle r.s.u., che in essi non avrà luogo; limitazione della Fiom, nonostante la sua notevolissima consistenza nella categoria di riferimento, all'esercizio di attività sindacale nei soli termini previsti dall'art.14 dello Statuto, ed alla pari, quindi, di qualsiasi altro sindacato pur dotato di un minimo seguito.

Come appare evidente, si raggiunge negli accordi in questione (che costituirebbero – secondo molti autori – un modello archetipico da esportare all'esterno di quelle imprese) l'obiettivo di svuotare di contenuto il contratto collettivo nazionale, la cui funzione di garanzia (preordinata, cioè, ad assicurare un trattamento *minimo* comune a tutti i dipendenti di una medesima categoria) confliggerebbe con la necessità di modulare la disciplina dei rapporti di lavoro in sede aziendale,

adattandola così alle contingenti variabili della produttività, del profitto e di altri fattori attinenti in via esclusiva agli interessi imprenditoriali. Insomma, una disciplina dei rapporti di lavoro che ho definito altrove *à la carte*, la sola che sarebbe compatibile con quella esigenza di modernizzazione che trova oggi i suoi sostenitori anche in una parte non trascurabile del centro-sinistra. Naturalmente, coerente a questa trasformazione in atto del sistema contrattuale, che avrebbe dato luogo ad una sorta di “neo-feudalesimo”¹² è il processo di formazione del contenuto dei due accordi, che anch’esso si discosta dai modelli collaudati: come è stato efficacemente osservato¹³, “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”. Non vi è più alcuno 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 evidentemente sopita nel corso del periodo precedente e si indice un referendum il cui esito era palesemente viziato dall’assenza di accettabili alternative e che aveva per di più ad oggetto diritti che non erano nella disponibilità delle parti (quale quello di sciopero, se così va interpretato - come sostiene la parte prevalente della dottrina - la cd. clausola di responsabilità, per la parte concernente l’eventuale violazione di diritti, individuali e/o collettivi, da parte dei lavoratori).

Premesso che l’ambito di questo intervento non consente un esame del contenuto delle clausole dei due accordi che disciplinano i rapporti di lavoro, vorrei infine osservare, quanto meno, che sia le clausole di pace sociale sia il ruolo attribuito ai sindacati nell’allegato agli accordi stessi tendono ad irreggimentarli in un ruolo di contenimento delle tensioni e di conservazione dell’esistente¹⁴, quasi che debba essere preclusa nel corso

¹² In questi termini, V. Bavaro, *op.cit.*

¹³ Da F. Guarriello, *The role of the judges in global social regulation*, relazione svolta il 9.5.2011 presso la London School of Economics, in www.dirittisocialiecittadinanza.org/

¹⁴ Come è stato precisato nell’art.1 del “Sistema di relazioni sindacali”, dell’accordo di Pomigliano, il ruolo

dello svolgimento dei rapporti di lavoro l'apertura di spazi di discussione e contrattazione sui problemi che potrebbero presentarsi in ordine, in particolare, alla loro organizzazione (riguardo alla quale l'ormai noto sistema Ergo/Uas già suscita, sotto il profilo della sua pericolosità sul piano psico-fisico, non poche preoccupazioni).

Al termine di questa sia pur schematica rilevazione dello "stato di salute" delle relazioni industriali conseguente agli accordi Fiat e dei loro rapporti con le altre fonti *latu senso* normative, va doverosamente osservato che il quadro qui tracciato ha successivamente - come è ben noto - subito incisive modifiche per effetto, per un verso, dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, sottoscritto anche dalla CGIL, e, per altro verso, dell'art.8 della l.148 del 2011. Limitatamente agli aspetti innovativi che sono in questa sede particolarmente meritevoli di considerazione, va infatti ricordato che l'Accordo sopra indicato ha formalmente sancito sia la possibilità di una deroga al contratto nazionale da parte del contratto aziendale sia la sua efficacia generalizzata ove sottoscritto dalla maggioranza dei componenti delle r.s.u. oppure dalle r.s.a. costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite nell'anno precedente¹⁵. A sua volta l'art.8 citato, stravolgendo il sistema delle fonti, ha del pari attribuito efficacia vincolante ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti, a livello aziendale o territoriale, dai rappresentanti sindacali ivi indicati sulla base di un criterio maggioritario, prevedendo altresì che tali contratti possano operare anche in deroga ai contratti collettivi nazionali di lavoro ed alle disposizioni legislative (salvi, beninteso, i limiti derivanti dalla Costituzione, dalle norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali); ed ha imprevedibilmente introdotto una sorta di sanatoria in relazione ai contratti aziendali sottoscritti prima dell'accordo

preminente delle oo.ss. diviene quello non già di rappresentare le istanze del lavoro, bensì di "trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e di coinvolgimento dei lavoratori" e di assumere "la prevenzione del conflitto con un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo".

¹⁵ Per un'analisi dell'Accordo interconfederale in oggetto, che ha già dato luogo ad una vasta saggistica, si rinvia, per tutti, alle *Opinioni a confronto*, con scritti di P. Alleva, F. Scarpelli, V. Ferrante e V. Angiolini, in *Riv. giur. lav.*, 2011, I, pp.627 ss.

interconfederale del giugno 2011 (*scilicet*: agli accordi Fiat), sancendone l'efficacia generalizzata se approvati con votazione a maggioranza dei lavoratori¹⁶.

Sarà sufficiente, peraltro, aver accennato per mera completezza a tali accadimenti, che non saranno oggetto di specifico esame in questa sede sia perché il tema di questa sessione fa riferimento al sistema delle fonti derivante dagli accordi di Pomigliano e Mirafiori, sia perché quelle innovazioni non hanno a ben vedere significativamente inciso sui problemi che saranno affrontati nel corso successivi paragrafi (dall'ambito di applicazione dell'art.19 all'efficacia dei contratti collettivi nel tempo, ecc.).

3. L'inadeguatezza dell'art.19 dello Statuto nell'attuale assetto delle relazioni industriali.

Da quanto si è detto finora in ordine al carattere innovativo del sistema di relazioni sindacali inaugurato da Fiat dovrebbe risultare evidente come esso dia luogo a gravi problemi di natura giuridica in relazione sia alla normativa ordinaria sia a quella costituzionale. Il più grave di essi, per le conseguenze pratiche che comporta, è indubbiamente quello dell'asserita esclusione della Fiom dalla fruizione dei diritti sindacali previsti dal titolo III dello Statuto, che si accompagna, a chiudere il cerchio della sua totale marginalizzazione, al superamento delle r.s.u. ed alla "resurrezione" delle r.s.a.

Questo problema ha riportato in primo piano, per evidenti ragioni, la questione della congruità e della stessa legittimità sotto il profilo costituzionale dell'art.19 dello Statuto nel testo residuo a seguito dell'esito del referendum del 1995, nonché dell'interpretazione

¹⁶ Per i primi commenti a questo testo normativo, si vedano, tra gli altri, F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore?*, in *ADL*, n.6/2011, pp.1137 ss.;; G. Ferraro, *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, I, pp.739 ss.;; A. Perulli - V. Speciale, *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.

prevalentemente attribuita alla sentenza-cardine della Corte costituzionale (n. 244 del 1996), la quale – può dirsi in prima battuta – ebbe a salvare quella disposizione pur ormai gravemente azzoppata.

Come è noto, già nella fase post-referendaria furono sollevati molti rilievi critici nei confronti di quella norma, come modificata dalla sua parziale abrogazione, nonché della stessa sentenza della Consulta, la quale avrebbe operato in quella circostanza più “come giudice di opportunità politica in funzione conservativa del sistema istituzionale... piuttosto che quale giudice di legittimità”¹⁷.

Il principale rilievo che si coglie un po’ in tutti quegli scritti è costituito dallo straordinario potere di accreditamento che si veniva ad assegnare al datore di lavoro attraverso l’attribuzione della qualità di sindacati rappresentativi ai soli firmatari di contratti collettivi applicati nell’unità produttiva. Si osservò, in particolare, che in tal modo il datore di lavoro veniva ad assumere un ruolo selettivo non sorretto, peraltro, 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 riconducibili¹⁸. Si sottolineò che tale innovazione legislativa costituiva una vistosa alterazione del sistema statutario, il quale distingue la tutela dell’organizzazione sindacale in quanto tale, volta cioè alla protezione degli interessi dei lavoratori, da quella dell’azione negoziale, che pur costituendo una proiezione del profilo dinamico della prima non si identifica totalmente con essa¹⁹. Non può, inoltre, trascurarsi che l’attuale assetto presenta il rischio – concreto – sia di un rilancio del sindacalismo aziendale, all’evidenza influenzato dal potere di accreditamento dell’imprenditore²⁰, sia dell’attribuzione all’imprenditore stesso del potere di rifiutare qualsivoglia atto di adesione alla contrattazione collettiva e di evitare così la sindacalizzazione²¹, con una evidente disparità di trattamento tra sindacati omogenei quanto, ad

¹⁷ M. Ricci, *Sindacato maggiormente rappresentativo e giustizia costituzionale dopo il referendum del 1995*, in *Scritti in memoria di Massimo D’Antona*, vol.II, parte II, Milano, 2204, p.2132.

¹⁸ M. Ricci, *op. cit.*, p.2144.

¹⁹ S. Scarponi, *Rappresentatività e organizzazione sindacale*, Padova, 2005, spec. pp.100-1.

²⁰ U. Romagnoli, *L’inutile necessità di una disputa*, in *DLRI*, 1996, p.10.

²¹ M. Ricci, *op.cit.*, p.2162.

es., al numero di iscritti, ai voti raccolti nelle elezioni delle r.s.u., alla loro partecipazione nel recente passato all'attività negoziale, e via di seguito.

Per sfuggire alle conseguenze dovute al “salvataggio” del nuovo art. 19 da parte della Consulta sono state, peraltro, proposte delle interpretazioni più elastiche di quella norma, che non contraddicono – a mio avviso - il contenuto della sentenza del 1996 e che possono essere condivise, tanto più nell'attuale contesto, socio-politico.

Non va dimenticato, infatti, che il nucleo centrale di tale decisione è rappresentato dall'affermazione secondo cui il criterio della sottoscrizione del contratto collettivo “si giustifica, in linea storico-sociologica, e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio alla strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale”. E' la stessa Corte costituzionale, nel contestualizzare la validità di quell'indice di legittimazione dei sindacati, ad autorizzare, cioè, un'interpretazione dinamica di quella norma, che tenga conto – appunto – del mutato assetto delle relazioni sindacali e si confronti con il caso paradossale che ci si pone oggi di fronte.

Convincente è, pertanto, la tesi secondo cui la cessazione della qualità rappresentativa di un sindacato “non si produce per il singolo caso di dissenso, ma semmai soltanto all'esito di una radicale e definitiva esclusione dai processi regolativi di un certo settore...”²²: aggiungerei in proposito che la rappresentatività, infatti, è spesso frutto di una storia segnata da lotte e conflitti e non può sfumare perciò da un giorno all'altro in presenza del meditato rifiuto, da parte di un sindacato, di firmare un contratto collettivo divergente dalle sue convinzioni e dalle sue strategie. In realtà, ciò che dovrebbe essere determinante per entrare nell'empireo della rappresentatività è la partecipazione del sindacato al tavolo delle trattative in quanto è l'accesso al negoziato, e non già il suo esito, a comprovare il riconoscimento della sua forza contrattuale da parte del

²² F. Scarpelli, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, I, p.17 (nota 10).

datore di lavoro.

Coerente con questa prospettazione è, poi, l'opinione di chi²³, attenendosi allo spirito della sentenza della Consulta, ritiene che la sottoscrizione del contratto collettivo vada considerato non più che un parametro esterno della fattispecie legale che abilita alla costituzione delle r.s.a.; parametro dotato, peraltro, di un carattere meramente presuntivo della rappresentatività. In mancanza essa potrebbe, quindi, essere desunta da altri indicatori, non sussistendo una presunzione assoluta in senso contrario "quando la rappresentatività del sindacato sia innegabile" in base ai principi che erano stati fino a quel momento elaborati dalla dottrina e dalla giurisprudenza e fondati sul principio di effettività.

Riterrei, in conclusione, che l'adesione ad una delle interpretazioni sopra indicate eviterebbe permanenti profili di incostituzionalità, restituirebbe razionalità al sistema sindacale e dovrebbe a ben vedere essere auspicata dalle stesse associazioni imprenditoriali in quanto idonea a riportare le relazioni industriali nell'alveo di una conflittualità fisiologica.

4. I criteri di legittimazione per la stipula dei contratti collettivi "delegati"

L'attuale quadro delle relazioni industriali suscita, poi, in relazione al livello aziendale di contrattazione, seri interrogativi in ordine non solo all'ambito della loro vincolatività ed al valore del dissenso manifestato dai lavoratori non aderenti ai sindacati stipulanti (di cui non mi occuperò affatto almeno in termini generali, formando essi oggetto della relazione del prof. Chieco), ma anche al tasso di rappresentatività richiesto, in particolare, per l'efficacia dei contratti collettivi delegati.

²³ S. Scarponi, *op. cit.*, p.39, che richiama in proposito (nota 96) il pensiero di G. Ghezzi, *Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda: le ragioni per un intervento legislativo*, in *DRI*, 1996, p.39.

Ad iniziare dalla l. 863 del 1984 il legislatore – come è noto – ha assegnato un peso sempre maggiore alle associazioni maggiormente (o comparativamente) più rappresentative, ad esse delegando un potere regolamentare (con funzioni di integrazione, modifica, ecc., di regole legali), che si è ritenuto dalla dottrina perfino difficile da inquadrare negli schemi classici dell'autonomia collettiva²⁴: si pensi alla percentuale dei lavoratori impiegabili part-time, alle mansioni loro affidabili, ecc. oppure alla individuazione delle ipotesi legittimanti l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, di cui alla l. n. 56 del 1987, rimasta in vigore sino all'emanazione del d.lgs. n. 368/2001. Se negli anni in cui vi è stata una sostanziale unità d'azione l'esercizio di questi poteri delegati da parte dei sindacati non ha dato luogo – per quanto consta – a gravi o frequenti problemi, questi si sono posti a cominciare dagli accordi separati e si potranno riproporre, quanto al livello locale, a seguito degli accordi Fiat.

Nonostante a partire dal 2000 il legislatore abbia mutato l'espressione normalmente utilizzata in funzione selettiva, facendo riferimento ai contratti sottoscritti non più “dalle” ma “da” associazioni sindacali comparativamente più rappresentative”, non può a mio avviso ritenersi – come pur si è sostenuto – che sia sufficiente, per accedere legittimamente ad un accordo separato, che esso sia stipulato “da almeno alcuno dei soggetti comparativamente più rappresentativi”²⁵.

La formula utilizzata dal legislatore rimanda, in realtà, ad un “giudizio relativo” ed appare adeguata all'incisiva funzione dei contratti delegati che, proprio perché sono destinati a gestire – come suol dirsi - l'interesse collettivo “indivisibile” dei lavoratori, richiedono una forte legittimazione, nel senso che “si impone la verifica in concreto del carattere comparativamente più rappresentativo della coalizione firmataria del contratto collettivo in rapporto all'insieme dei soggetti sindacali esistenti nel settore”²⁶: verifica affidata evidentemente alla giurisprudenza in assenza di dati oggettivi predefiniti. Altrimenti, ove

²⁴ G. Ferraro, *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, in R. Del Punta ed altri (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Milano, 2008, p.174.

²⁵ In senso critico, F. Scarpelli, *op. cit.*, p.9.

²⁶ In questi termini, F. Scarpelli, *op. cit.*, p.10.

cioè i sindacati stipulanti non raggiungessero quella soglia, si porrebbe la seguente alternativa: secondo una tesi più rigorosa²⁷, in difetto della legittimazione regolativa della fonte contrattuale in rapporto a quella legale, il contratto delegato dovrebbe ritenersi tout court inefficace, anche rispetto, cioè, ai lavoratori ed alle imprese iscritte alle associazioni stipulanti; secondo altra tesi, più elastica, il “contratto separato” avrà rilievo per i soli datori e lavoratori iscritti alle organizzazioni stipulanti, nonché per coloro che manifestino l’intenzione di aderirvi²⁸.

A me pare che ad una di queste soluzioni non si possa in effetti sfuggire, anche perché si tradirebbe altrimenti quel criterio proporzionalistico, che si è detto inizialmente essere a fondamento delle relazioni sindacali. Del resto, se si volesse ipotizzare una diversa conclusione, la mancata sottoscrizione da parte del sindacato più rappresentativo nell’ambito di applicazione del contratto collettivo (si pensi, tanto per non fare dei nomi, alla Fiom in rapporto al settore metalmeccanico), “renderebbe dubbia – come si è del pari sostenuto in dottrina - la legittimità costituzionale della norma legale di rinvio, per violazione del principio di ragionevolezza”²⁹, risultando in effetti incongruo che funzioni paranormative possano essere esercitate da una minoranza dei soggetti sindacali interessati.

5. Natura e contenuto dei contratti collettivi richiamati dall’art. 19 l. 300/1970

Assumendo in via ipotetica la perdurante legittimità dell’art.19 e della sua interpretazione più rigorosa, torna comunque attuale l’individuazione dei contratti collettivi la cui stipulazione attribuirebbe ai sindacati le facoltà previste dal titolo III dello Statuto. Questione che si pone dal momento che nella menzionata sentenza della Corte

²⁷ Sostenuta da F. Scarpelli. *op. loc. cit.*

²⁸ Questo è l’orientamento espresso da A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, I, pp.53 ss. (spec. p.59).

²⁹ A. Lassandari, *op. cit.*, p.58.

costituzionale si è ritenuto che essi si identifichino in via esclusiva con i contratti collettivi a contenuto normativo, con quelli, cioè, che “regoli(no) in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva”.

Nonostante l'autorevolezza della fonte, tale affermazione, peraltro oggetto di un *obiter dictum*, appare in realtà discutibile e tale è stata considerata da gran parte della dottrina. Si è osservato, infatti, che pur nella sua formulazione residuale, l'art. 19 compie un secco riferimento ai contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, con la conseguenza che non sarebbe consentito - per dirla con Gino Giugni - “operare distinzioni, né per soggetto, né per contenuti”. Si è rilevato giustamente, inoltre, che anche la stipulazione di un accordo aziendale di carattere obbligatorio non può che interpretarsi come attestazione della rappresentatività di un sindacato, con il quale altrimenti il datore di lavoro non contratterebbe “se non considerasse determinante il suo consenso per garantire la stabilità delle relazioni di lavoro in azienda”³⁰. Né vanno trascurate le incertezze che potrebbero determinarsi in sede giudiziaria in presenza di una distinzione del genere, che non sempre presenta nella prassi contorni chiari e definiti.

D'altronde, se l'interpretazione di una norma deve tener conto - come detto - del contesto socio-politico in cui essa è maturata e se, per quanto possibile, essa deve essere costituzionalmente orientata, non può che propendersi, in presenza della situazione realizzatasi a seguito degli accordi Fiat, per una soluzione “inclusiva”, che ne riduca il tasso di irragionevolezza e renda operante il principio del pluralismo sancito dall'art.39 Cost. E per le medesime ragioni - ma al riguardo non dovrebbero esservi dubbi di sorta - nel novero degli accordi di accesso alla legislazione di sostegno dovranno essere compresi quelli interconfederali, decisivi - come ben si sa - ai fini dell'assetto delle relazioni sindacali.

³⁰ M. Ricci, *op.cit.*, p.2138.

Resta da stabilire quale sia il criterio di legittimazione sufficiente per la stipulazione dei c.d. contratti gestionali, riguardo ai quali occorre ancora una volta fare i conti non solo con un altro *obiter dictum* contenuto in una sentenza di rigetto emessa dalla Corte costituzionale (n. 268/1994), in epoca, peraltro, anteriore al referendum del 1995, ma pure con una oscillante giurisprudenza della Corte di cassazione. Senza andare a fondo della complessa questione, riterrei ad ogni modo, in assenza anche in questo caso di margini netti di definizione tra quelle categorie asseritamente diverse di un unico *genus* costituito dal contratto collettivo, che siano valide le osservazioni appena svolte in ordine all'esigenza di un'interpretazione conforme ai principi costituzionali, essendo del resto innegabile, per citare ancora Giugni, che "tutti i prodotti del consenso tra le parti sociali sono [ad esso] riconducibili".

Se si condivide questa impostazione, la sottoscrizione dei contratti gestionali dovrà ritenersi valido titolo di accesso ai "privilegi" previsti dal titolo III dello Statuto, ma dovrà anche ritenersi che, analogamente a quanto si è detto per i contratti collettivi delegati, la loro stipulazione richieda una verifica del carattere comparativamente più rappresentativo della coalizione o quanto meno, in difetto di tale requisito, essi neppure avranno efficacia generale.

6. L'efficacia nel tempo del contratto collettivo.

La possibilità che attraverso l'esclusione di un sindacato di categoria dalla stipulazione di un contratto collettivo a carattere nazionale o aziendale gli iscritti ad esso (o comunque i lavoratori dissenzienti) rischino, all'atto del venir meno del regolamento negoziale da quel sindacato sottoscritto, di trovarsi privi di una adeguata tutela, ha reso attuale anche un altro problema, quello dell'efficacia nel tempo della contrattazione collettiva.

Nell'affrontare questo problema sono ben consapevole che l'opinione da me caldeggiata è assolutamente minoritaria ed anzi

démodé, ma la ripropongo ugualmente all'altrui attenzione³¹, sia pure con qualche disagio originato anche dal fatto che in senso contrario si sono pronunciate le sezioni unite della Corte di cassazione, delle quali ho fatto parte sino a poco tempo addietro³².

Devo dire che l'applicabilità dell'art. 2074 c.c. ai contratti collettivi di diritto comune ha in un primo tempo avuto il sostegno di veri e propri maestri del diritto del lavoro: ricordo qui Cecilia Assanti, che ne fece oggetto di una monografia; il primo Mattia Persiani (dico così perché successivamente cambiò opinione), Carlo Smuraglia, in un aureo volumetto del 1958³³, sul quale tornerò tra poco; e certamente l'elenco non è esaustivo. Ma da un certo momento in poi l'adesione a quella tesi è parsa espressione di un residuo di corporativismo e così non se ne è parlato più, o quasi.

Ebbene, a me sembra che questa posizione teorica sia stata liquidata con eccessiva disinvoltura e che ciò possa essere dipeso anche dal fatto che quel problema aveva assunto, in concreto, un modesto rilievo in quanto la clausola di ultrattività era divenuta pressoché una costante della contrattazione collettiva. Del resto, in una linea di "continuità" della regolamentazione collettiva, pur nella periodica revisione dei contenuti, era perfino impensabile che, quale che fosse la durata delle trattative, i lavoratori aderenti alle oo.ss. potessero ritrovarsi privi *sine die* di una copertura di carattere negoziale (come potrebbe, invece, ora accadere se si protrarrà questa anomala situazione di crisi delle relazioni industriali).

Ritengo in realtà, in primo luogo, che non è persuasiva l'affermazione secondo cui l'art. 2074 sarebbe una norma ispirata esclusivamente ad una concezione corporativa dell'ordinamento statale e che essa sarebbe quindi incompatibile con l'attuale assetto democratico. Mi ha colpito in particolare la lungimiranza di Smuraglia allorché scrisse, nell'opera cui prima ho fatto cenno, che considerare abrogata tale disposizione significa...lasciare carenti di regolamentazione talune

³¹ Parlo di "riproposizione" in quanto ho in parte anticipato queste riflessioni ne *Il ruolo del giudice nella crisi delle relazioni industriali*, n. *Questione giustizia*, n.5/2009, pp.40 ss.

³² Cass. S.U. 30 maggio 2005, n.11325, pubblicata in *Riv. it.dir. lav.*, 2006, II, pp.298 ss.

³³ *La Costituzione e il sistema del diritto del lavoro*, Milano, 1958, p.190.

categorie talvolta anche per lungo periodo” e che se scopo della norma era quello di evitare che nel periodo di vacanza contrattuale “le condizioni di lavoro potessero restare rimesse alla discrezionalità dei soggetti individuali, è chiaro che tale finalità è più che mai sussistente in un ordinamento di stretto diritto privato. In altri termini, Smuraglia riscopriva, cioè, in quella disposizione “chiari intenti garantistici” volti ad evitare pericolosi vuoti normativi, intenti che non appaiono necessariamente collegati alla concezione pubblicistica del contratto collettivo corporativo e che sono, anzi, pienamente compatibili con un impianto costituzionale volto a valorizzare il lavoro e – di conseguenza – i suoi strumenti di tutela, non già a fasi alterne, ma con quella continuità la quale soltanto può evitare una mortificazione della dignità connessa allo status di lavoratore subordinato..

Peraltro, anche in considerazione della collocazione del sindacato nel sistema istituzionale e dell’evoluzione dei contratti collettivi “di diritto comune”, che vengono considerati ad es., da A. Pizzorusso, come “fonti”, quanto meno *extra ordinem*, o sociali³⁴, appare espressione di una concezione alquanto formalistica la loro totale assimilazione ad un comune contratto intercorso tra privati ed il disconoscimento dei profondi tratti differenziali tra l’una e l’altro, corrispondenti in realtà alle diverse funzioni loro assegnate dall’ordinamento.

In effetti, non si è attribuito a mio parere sufficiente rilievo ad una sentenza della Corte di cassazione³⁵, la quale aveva tra l’altro efficacemente affermato che, dovendosi ritenere che il contratto collettivo, in quanto comando generale ed astratto riferito a rapporti di serie, fosse – sociologicamente se non giuridicamente – analogo alla legge, non poteva consentirsi che un determinato settore restasse privo della sua complessiva regolamentazione alla sua scadenza; ed aveva

³⁴ Il riferimento è a *Le fonti del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, pp.38 ss.; ma già in precedenza v., dello stesso A., *Fonti del diritto, Commentario del codice civile*, a cura di A. Scialoja e G. Branca, Bologna-Roma, 1977, in particolare pp.556 ss.

³⁵ Si tratta della sentenza della sezione lavoro n.5908 del 14 aprile 2003, pres. Senese, est. Guglielmucci, la quale diede luogo al contrasto poi risolto dalle sezioni unite e che può leggersi in *Nuova giur. civ. comm.*, 2004, I, pp.359 ss., con nota di C Di Carluccio, *L’ultrattività del contratto collettivo post-corporativo: la Cassazione cambia nuovamente orientamento.*

aggiunto che la soluzione contraria avrebbe contraddetto “in maniera intollerabile l’assetto della tutela del rapporto di lavoro attualmente raggiunto, indubbiamente caratterizzato dalla centralità della dignità umana del lavoratore e della promozione di una sua effettiva, paritaria partecipazione al contesto politico-sociale”. Orbene, ad un’attenta rilettura non mi pare che la sentenza delle sezioni unite che ha affermato l’opposto indirizzo si sia adeguatamente misurata con gli argomenti proposti dalla decisione sulla quale mi sono ora soffermato, avendo essa fondato il proprio ragionamento essenzialmente sul principio di libertà sindacale sancito dall’art.39 Cost., in virtù del quale il criterio dell’ultrattività si porrebbe come un limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali. Una motivazione che francamente non mi persuade sia perché sono stato da sempre indotto a pensare che altro sia il pregnante ed invalicabile significato del primo comma dell’art. 39 (esso sta, infatti, a sottolineare l’immunità del sindacato rispetto allo Stato, la necessità della piena volontarietà dell’aggregazione dei lavoratori alle associazioni sindacali, il riconoscimento del pluralismo sindacale) sia perché non può non lasciare perplessi il fatto che esso venga invocato per sottrarre ad ampie fasce di lavoratori il trattamento normativo spettante in virtù del contratto collettivo stipulato dal sindacato di appartenenza, contratto collettivo in mancanza del quale la loro condizione verrebbe infatti ad essere disciplinata – come è evidente – dalla sola legislazione, pur se largamente superata e risalente per taluni istituti ad epoche remote. Con ciò si intende dire anche che, in una eventuale comparazione degli interessi in gioco, il fondamentale principio della tutela del lavoro (art. 35 Cost.) dovrebbe almeno impedire la regressione ingiustificata a condizioni normative deteriori e sarebbe destinato, quindi, a prevalere su quello enunciato dal primo comma dell’art. 39. Mi pare allora di poter asserire che, pur ove si voglia prescindere dalla diretta applicazione dell’art. 2074, si possa pur sempre enucleare da esso e dalle menzionate norme costituzionali, attraverso un’interpretazione analogico-evolutiva, una regola iuris che conduca ad analogo risultato³⁶.

³⁶ M. Esposito., “*Corsi*” e “*ricorsi*” storico-sindacali: alcune osservazioni sulla c.d. ultrattività del contratto

7. Uno sguardo d'insieme.

Nell'avviarmi a concludere vorrei allargare lo sguardo oltre gli accordi Fiat per affermare che sarebbe in effetti illusorio considerarli un mero incidente di percorso o l'espressione di una prova di forza muscolare da parte dell'azienda torinese. Al contrario, penso che questa vicenda coinvolga l'assetto stesso del nostro impianto democratico e costituisca la spia di una marcata involuzione dello stesso tessuto sociale ed economico: Provo a dar conto brevemente di queste affermazioni, che richiederebbero in effetti ben altro sviluppo.

Prendo a prestito alcuni rilievi svolti in saggio piuttosto recente da Mario Tronti³⁷ per osservare anzitutto che l'idea di democrazia non è riducibile alle forme istituzionali, che pur attraversano un profondo momento di crisi per il loro assoggettamento ad interessi particolaristici, e che di democrazia politica può parlarsi se sussiste una società democraticamente organizzata. Ma è un fatto che 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.

Soprattutto dall'inizio della seconda Repubblica, si è assistito, cioè, in assenza di un forte progetto alternativo, ad un processo di destrutturazione della legalità democratica, si è insinuato nella società il

collettivo, nota a Cass.22 aprile 1995, in *Foro it.*, I, 1995, 2876. E' interessante notare che, per ragioni intuitive (il rischio di un "vuoto regolativo"), il tema della efficacia nel tempo dei contratti collettivi proprio di recente ha nuovamente attirato l'attenzione della dottrina, che ha riaffermato la validità della tesi dell'ultrattività. Si veda al riguardo V. Bavaro, *Le relazioni sindacali dei metalmeccanici e la giurisprudenza del 2011: note di metodo*, in *Questione giustizia*, n.5/2001, pp.75-77, il quale osserva tra l'altro che "i trattamenti economici e normativi dei contratti collettivi sono vigenti ed efficaci temporaneamente fino al loro "rinnovo" in senso tecnico, cioè alla novazione oggettiva dei trattamenti economici e normativi"; e che può, quindi, ritenersi applicabile l'art.2074 c.c., non diversamente da come in giurisprudenza ha trovato applicazione l'art.2077 c.c.. A risultati analoghi perviene, sia pure attraverso argomentazioni diverse, P. Alleva, *Ragioni politico-giuridiche del superamento del sistema sindacale di fatto*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, I, pp.727 ss.

³⁷ M. Tronti, *Dopo la seconda Repubblica. Per un'alternativa al sistema politico*, in *Democrazia e diritto*, n.2/2009, pp.15 ss.

germe dell'antipolitica e della personalizzazione dei poteri, che si sono tradotti in una progressiva presa di distanza dai valori costituzionali, la quale ci ha a sua volta condotto ad uno sfaldamento complessivo anche di quelle aree (mi riferisco evidentemente al mondo del lavoro) in cui più radicato era l'ancoraggio a quei principi di solidarietà, di uguaglianza, di dignità che avevano ispirato le prassi e la legislazione di sostegno degli anni '70.

Detto in termini più espliciti, ritengo fosse illusorio pensare che le organizzazioni sindacali, strette tra l'involuzione della sfera partitica e l'atomizzazione di quella sociale, potessero sottrarsi ad analoghi fenomeni di de-ideologizzazione e di frammentazione, peraltro alimentati da un progressivo distacco tra base e vertici cagionato anche dalla sopravvenuta inadeguatezza dei criteri di rappresentanza,

Ciò premesso, vorrei anche sottolineare, però, che il futuro non mi sembra così fosco come potrebbero indurre a pensare i rilievi sin qui svolti.

In primo luogo è innegabile che 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.

Nel contempo è stata attivata in numerosi settori dell'area sindacale e partitica una forte iniziativa per la riscrittura delle regole in tema di relazioni sindacali, nella piena consapevolezza dell'assoluta insostenibilità del loro attuale assetto, acquisita proprio attraverso la vicenda degli accordi Fiat.

I primi provvedimenti giudiziari pur vertenti su materie estranee agli accordi Fiat³⁸ hanno riconosciuto in buona sostanza il valore assoluto del

³⁸ Il riferimento è ai decreti di accoglimento emessi ex art.28 dai alcuni tribunali, annotati da A. Lassandari, *I giudici e il conflitto intersindacale tra libertà sindacale e diritto comune*, in *Riv. giur. lav.*, II, pp. 298 ss.

principio di libertà sindacale e di contrattazione collettiva come diritti fondamentali della persona, non suscettibili di bilanciamento con le libertà economiche, andando oltre gli equilibrismi tracciati al riguardo dalla Corte di Lussemburgo (basti pensare ai casi Viking e Laval e ad altri analoghi)³⁹.

Infine, sul versante economico-finanziario si è riavviata con maggior forza, coinvolgendo strati sociali sempre più ampi, una 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 lavoro. Penso allora che le vicende collegate agli accordi Fiat possano spingere tutti, ma proprio tutti, a coltivare queste linee di ricerca che dovrebbero in futuro rappresentare un polo comune di riferimento.

³⁹ F. Guarriello, *op.cit.*