

Federica Saulino

Organizzazione del lavoro nella FCA e relazioni industriali

Sommario: **1.** Il contesto economico e giuridico in cui nasce il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di FCA-CNHI. **2.** Un nuovo organismo di rappresentanza aziendale. **3.** Lo sciopero in FCA-CNHI. **4.** La partecipazione dei lavoratori in FCA-CNHI: le Commissioni paritetiche. **5.** Conclusioni. Il CCSL 11 marzo 2019: ancora un accordo “separato” in FCA-CNHI.

1. *Il contesto economico e giuridico in cui nasce il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di FCA-CNHI*

La presente analisi si inserisce all’interno del dibattito sull’impatto delle nuove forme di organizzazione del lavoro sulle relazioni industriali, che è stato oggetto del XXII Congresso mondiale della Società Internazionale del Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale di Torino sulle trasformazioni del lavoro. Si è discusso di un fenomeno di rilevanza internazionale, che attraversa ogni sistema nazionale, seguendo spesso la stessa tendenza, rappresentata dalla decentralizzazione della contrattazione collettiva specie a livello aziendale¹.

¹ In Italia, il fenomeno interessa specialmente il settore della medio-grande impresa, sebbene le confederazioni sindacali restino ancorate alla centralità del ruolo svolto dalla contrattazione collettiva nazionale. Solo nell’ultimo Accordo interconfederale del 9 marzo 2018, è possibile scorgere una nuova linea politica da parte dei sindacati protesa a riconoscere l’importanza, ai tempi d’oggi, di uno sviluppo effettivo della contrattazione collettiva aziendale. V. punto 5 dell’AI 9 marzo 2018 su www.cgil.it. In generale sulle tendenze della contrattazione collettiva in Italia, v. OLIVELLI, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Giuffrè, 2016; D’AMURI, GIORGIANTONIO, *Stato dell’arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in *DRI*, 2014, 297 ss.; CARRIERI, TREU (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino 2013; BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, Carocci, 2012; LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della*

I principali spunti di riflessione che hanno guidato questa indagine riguardano gli effetti della nascita di nuove forme di rappresentanza sulla qualità delle relazioni industriali e il loro impatto sul sistema italiano di diritto sindacale.

Più nel dettaglio, oggetto di esame sono stati gli eventi che hanno coinvolto l'industria italiana del settore metalmeccanico negli ultimi anni e in particolare il gruppo automobilistico FCA-CNHI. Questo settore è stato duramente colpito da una crisi di sovrapproduzione, che ha condotto le imprese ad adottare nuovi processi manifatturieri e nuove strategie di *business* per resistere alla competizione globale.

In questo contesto, la FCA-CNHI si è distinta per aver intrapreso iniziative straordinarie volte a rinnovare l'organizzazione del lavoro all'interno dei suoi stabilimenti produttivi. Innanzitutto, è uscita dalla Confederazione Generale degli Industriali, allo scopo di recedere da tutti gli accordi collettivi sottoscritti in precedenza e cessare ogni vincolo con le regole generali della contrattazione collettiva, ancora fondata sul ruolo centrale dei contratti di livello nazionale².

In secondo luogo, il gruppo automobilistico ha adottato un accordo collettivo di livello aziendale applicabile in tutti i siti di produzione sul territorio italiano e destinato a regolare ogni profilo dell'organizzazione del lavoro, per rispondere alle necessità dell'azienda di incrementare la produttività e la competitività sul mercato globale³.

crisi, in *DLRI*, 2012; ALES, *Dal "caso Fiat" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *DLRI*, 2011; FERRARO, *La riforma del sistema contrattuale*, in *RIDL*, 2008.

² Tale operazione ha suscitato molte perplessità circa gli effetti del recesso sul piano dell'ultrattività delle regole fissate dai contratti collettivi precedenti, v. in proposito, LASSANDARI, *La "strana" disdetta del contratto nazionale di categoria dei metalmeccanici*, in *LD*, 2010, p. 353 ss.

³ Tra i primi commentatori dell'iniziativa intrapresa dal gruppo FCA-CNHI vi sono: DE LUCA TAMAJO, *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, in *RIDL*, 2010, p. 797 ss.; ACCORNERO, *Pomigliano d'Arco, ovvero la parabola del contratto*, in questa rivista, 2010, p. 255-257; LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *DRLI*, 2012, p. 50 ss.; CELLA, *Pomigliano e Mirafiori: incertezze e "fallimenti" nelle culture sindacali*, in *DLRI*, 2011; TRIGILIA, *Fiat e Mezzogiorno. La difficile difesa del lavoro nella globalizzazione*, in *DRLI*, 2011, 103 ss.; BAVARO, *Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia*, in *DRLI*, 2011, p. 313 ss.; ROCCELLA, *Dalla scala mobile a Pomigliano: i sindacati servono ancora?*, in *LD*, 2011, p. 421 ss.; AIMO, IZZI, *Azione sindacale e vicende Fiat: la voce di Massimo Roccella*, in *LD*, 2011, p. 411 ss.; LASSANDARI, *La contrattazione collettiva: prove di decostruzione di un sistema*, in *LD*, 2011, p. 321 ss.; L. ZOPPOLI, *Il "caso Fiat" e il sistema di relazioni industriali italiano: trasformazioni socio-cul-*

Denominato Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL), proprio in quanto contenente norme proprie per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* economica-produttiva fissati dal gruppo, esso rappresenta l'unico contratto collettivo vigente in FCA-CNHI, nell'assenza di altri di livello superiore. Tale accordo, tuttavia, non ha ricevuto l'adesione di uno dei maggiori sindacati italiani del settore, la Fiom-Cgil, con tutte le conseguenze, che si analizzeranno in avanti, sulla tenuta dell'impianto di relazioni industriali all'interno del gruppo.

Il CCSL è stato concluso nel dicembre del 2010 e già rinnovato nel luglio del 2015, con le firme dei sindacati Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Ugl Metalmeccanici, l'Associazione Quadri e Capi FIAT.

L'11 marzo 2019 è stato stipulato dalle stesse parti l'accordo di rinnovo, che vede ancora la mancata sottoscrizione da parte della Fiom-Cgil.

Il CCSL ha introdotto all'interno degli stabilimenti FCA-CHNI il *World Class Manufacturing System*, un sistema di produzione nel quale l'organizzazione del lavoro è finalizzata al raggiungimento del massimo risultato in termini di *performance* aziendale, attraverso una riduzione sistematica di ogni tipo di spreco e di perdita, che fonda sul capitale umano la risorsa più importante per le tecniche produttive impiegate⁴.

Sul piano normativo, questo ha significato un incremento dei turni di lavoro; ha determinato un uso più flessibile delle pause dal lavoro e dei permessi retribuiti, in base alle esigenze dell'azienda; ha comportato l'applicazione di misure disciplinari severe contro l'assenteismo; ha predisposto una maggiore mobilità professionale, seguendo un nuovo sistema di inquadramento professionale, e ha posto l'incremento salariale in linea con la produttività dell'azienda. Sul piano delle relazioni sindacali, la rinnovata organizzazione aziendale ha insistito su nuove forme di rappresentanza dei lavoratori, su strategie di incremento della partecipazione dei lavoratori e su dibattute restrizioni all'esercizio dello sciopero.

turali e politica del diritto, in *EL*, 2011, pp. 23 ss. Il n. 5 di *EL* del 2011 è interamente dedicato all'analisi di queste vicende, con *Introduzione. Il caso Fiat* di BARTOCCI, BORIONI, e con i contributi di BERTA, L. ZOPPOLI, ICHINO, LEONARDI, TUCCINO, VOLPATO, CECCOTTI, PIRONE, KING, JURGENS, GARIPPO, OHLSSON, PERRA, *Stato, sindacato e impresa tra conflitto e una nuova stagione di accordi. Gli Accordi Fiat 2010: un'occasione per riflettere sulle relazioni industriali in Italia*, in *Soc. lav.*, 2012, p. 236 ss.

⁴ Per maggiori dettagli sul sistema *WCM* si rimanda a CALAFÀ, *Cartoline da Detroit*, in *LD*, 2011, p. 363 ss.

Il presente contributo si focalizzerà sull'analisi delle regole di gestione delle relazioni industriali in FCA-CNHI. Queste sono state duramente criticate, sia ad opera del sindacato non aderente (la Fiom-Cgil), che da una parte della dottrina, ma in tutto confermate dal nuovo accordo siglato l'11 marzo 2019.

Tra i primi commentatori c'è stato anche chi ha previsto che gli eventi che hanno interessato il gruppo automobilistico avrebbero esteso i loro effetti sull'intera struttura del modello italiano di relazioni industriali⁵. Le sfide della globalizzazione e le continue divergenze tra le diverse sigle sindacali avrebbero, infatti, mostrato i limiti oggi non più sostenibili del sistema sindacale italiano, rappresentati dall'assenza di una legge sulla rappresentanza e dall'anomia in materia di sciopero.

2. *Un nuovo organismo di rappresentanza aziendale*

Secondo la strategia organizzativa aziendale adottata in FCA-CHNI con la firma del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro, il buon funzionamento dei processi e l'incremento della produttività del lavoro possono essere assicurati se si previene il conflitto all'interno dell'impresa e si garantisce l'esigibilità dei patti collettivi, nell'ottica di un sistema di relazioni sindacali maggiormente partecipativo⁶.

Per realizzare questi obiettivi, il CCSL è intervenuto sulla rappresentanza aziendale dei lavoratori, istituendo un nuovo organismo all'interno di ciascun stabilimento: il Consiglio delle RSA. Introdotto con il contratto di luglio 2015 all'interno degli stabilimenti FCA-CHNI e confermato dall'accordo di rinnovo di marzo 2019, questo è l'unico organo di rappresentanza sindacale a poter discutere con la direzione aziendale sull'applicazione delle norme collettive e al quale il contratto riconosce il diritto di attivare misure di autotutela.

Esso è composto da tutte le RSA costituite presso ciascun sito di produzione, connesse alle associazioni sindacali nazionali che hanno firmato il CCSL; ma, negli stabilimenti in cui l'organico è superiore alle 900 unità, concorrono alla formazione del Consiglio solo quelle rappresentanze che

⁵ DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, p. 789.

⁶ V. Premessa al CCSL 2019, che conferma quella contenuta nel CCSL 2015.

hanno ottenuto, all'interno del singolo stabilimento, almeno il 6 per cento dei voti dalla base, per un massimo di cinque membri. Questi compongono il cd. Comitato esecutivo (art. 1 bis, Titolo I CCSL 2019, già art. 1 bis, Titolo I CCSL 2015).

Le ipotesi in cui avviene il confronto tra il Consiglio delle RSA (o il Comitato Esecutivo) e la direzione aziendale sono quelle nelle quali occorre introdurre un cambiamento nell'organizzazione del lavoro (come nel caso del rinnovo dei turni; della distribuzione del tempo di lavoro; della schedulazione delle ferie o della concessione dei permessi retribuiti), ovvero quando nasce un conflitto interpretativo sulle clausole del CCSL.

Si ricorda che una delle maggiori sigle sindacali della categoria dei metalmeccanici, la Fiom-Cgil, non avendo aderito al contratto, è esclusa dalla formazione del Consiglio delle RSA, venendo, così, di fatto estromessa da ogni confronto con la direzione aziendale sulle questioni relative all'organizzazione produttiva.

Tra i motivi della mancata adesione al CCSL da parte della Fiom rientra proprio la scelta di istituire questo organismo di rappresentanza, il quale, specie nella forma di Comitato esecutivo, è stato giudicato come un mezzo per ingabbiare il pluralismo sindacale e dominare le rappresentanze dei lavoratori, soprattutto dal momento che all'interno del gruppo non è stato più possibile costituire le RSU⁷, che invece avrebbero continuato a dar voce all'intera base occupazionale⁸.

In vista del rinnovo del CCSL avvenuto l'11 marzo 2019, la Fiom ha mantenuto la linea dura contro l'istituzione dei Consigli di RSA, battendosi per il riconoscimento reciproco di tutti i livelli di rappresentanza sindacale e delle loro prerogative⁹. La Fiom chiedeva, inoltre, l'introduzione di "pratiche di partecipazione democratica diretta dei lavoratori" alle decisioni che comportano l'adozione di misure di autotutela, anziché continuare a riconoscere in via esclusiva al Consiglio la titolarità ad indire lo sciopero.

⁷ Sull'importanza del ruolo delle RSU all'interno dell'azienda, v. BELLOCCHI, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *DLRI*, 2011, p. 543 ss.; NATULLO, *Le RSA ieri, oggi: e domani?*, in questa rivista, 2010; CARRIERI, *Le RSU nel sistema italiano di relazioni industriali*, in *LD*, 1996, p. 153 ss.

⁸ L'impossibilità di costituire le RSU all'interno degli stabilimenti di FCA-CNHI è una conseguenza dell'uscita del gruppo dal sistema confederale e da tutti i suoi accordi conclusi in precedenza. In merito a tale questione, si veda LISO, *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende Fiat*, in *DLRI*, 2011, p. 331.

⁹ V. documento di presentazione della piattaforma su www.fiom-cgil.it.

La compagnia, invece, con il consenso delle altre oo.ss. di categoria, ha confermato le regole sulla rappresentanza sindacale e sull'esercizio dello sciopero introdotte nel 2015. La Fim-Cisl, invero, ha rivendicato la scelta di istituire il Consiglio delle RSA, ritenendo che questo, proprio nella sua composizione di Comitato esecutivo, crei all'interno delle unità produttive più grandi una decentralizzazione del potere di rappresentanza delle RSA, grazie al quale viene assicurato un più alto livello di responsabilità dell'azione sindacale.

Ad ogni modo, l'impossibilità della Fiom-Cgil di rappresentare le istanze degli iscritti innanzi alla direzione aziendale non ha impedito loro di far sentire in questi anni la propria voce, attraverso l'organizzazione di scioperi e manifestazioni, in merito ai quali si dirà nel paragrafo successivo.

3. *Lo sciopero in FCA-CNHI*

Si è detto che il CCSL riconosce il Consiglio delle RSA quale unico titolare, all'interno dell'unità produttiva, del potere di attivare misure di autotutela (art. 1-bis, Titolo I CCSL 2019, già art. 1-bis, Titolo I CCSL 2015), previo espletamento della cd. procedura di raffreddamento prevista dal successivo art. 12. Questo stabilisce che, laddove sia in atto un conflitto all'interno dell'unità produttiva¹⁰, il Consiglio delle RSA, su deliberazione della maggioranza assoluta dei suoi membri, è tenuto ad inviare una richiesta scritta alla direzione aziendale per ottenere un incontro tempestivo finalizzato alla sua risoluzione. Se l'esito di questo incontro risultasse negativo, vengono coinvolte le rappresentanze sindacali regionali e nazionali delle associazioni firmatarie. Laddove anche la consultazione con le rappresentanze territoriali di livello più alto dovesse rivelarsi infruttuosa, il conflitto si apre a due soluzioni: l'invio di una richiesta congiunta alla Commissione Paritetica Nazionale, ovvero la proclamazione dello sciopero da parte del Consiglio delle RSA, con un preavviso di almeno 24 ore (art. 12, Titolo I CCSL 2019, già art. 12 Titolo I CCSL 2015).

Tali norme avrebbero l'effetto di disconoscere il diritto di scioperare in via autonoma in capo alle singole RSA e ai lavoratori, allo scopo di assicurare

¹⁰ Tale procedura non si applica, così come previsto dal CCSL 2015, ai conflitti che si estendono oltre la singola unità produttiva.

un maggiore controllo del conflitto nei luoghi di lavoro e garantire l'esigibilità dei patti collettivi. Il CCSL interviene, così, sul tema, da sempre dibattuto, della titolarità del diritto di sciopero¹¹, offrendo una soluzione orientata ad enfatizzare il ruolo e le responsabilità del Consiglio delle RSA nella gestione delle relazioni sindacali.

Tuttavia, prima di giungere a conclusioni sull'effettiva portata delle suddette previsioni, occorre analizzare i contenuti della cd. clausola di responsabilità, di cui all'art. 11, Titolo 1 e della cd. clausola di inscindibilità, di cui all'art. 9 dello stesso Titolo del CCSL 2019 (già artt. 11 e 9 del CCSL 2015).

La cd. clausola di responsabilità stabilisce che il mancato rispetto delle norme del CCSL da parte del Consiglio delle RSA, nonché ogni altro comportamento messo in atto dalle singole OO.SS., idoneo a determinare l'inesigibilità delle norme collettive, possono comportare l'applicazione da parte dell'azienda di sanzioni a carico del sindacato inadempiente. Il potere sanzionatorio dell'azienda, da esercitare nel rispetto dei principi di proporzionalità e di progressività rispetto alla specifica violazione, si determina attraverso la sospensione dell'obbligo di pagamento dei contributi sindacali da parte dell'azienda; il rifiuto di quest'ultima di concedere i permessi retribuiti ai dirigenti sindacali, previsti dal contratto collettivo e, nei casi di particolare gravità derivante dalla reiterazione delle violazioni, lo scioglimento del Consiglio delle RSA e la necessità di costituirne uno nuovo.

Questa clausola non rappresenta, di certo, un *unicum* nel sistema di relazioni sindacali italiano. Gli stessi accordi interconfederali – come già quello del 28 giugno 2011 e il Testo Unico sulla rappresentanza dei lavoratori del 10 gennaio 2014, sottoscritti all'unanimità da Cgil, Cisl e Uil – riconoscono la possibilità per i contratti collettivi nazionali e aziendali di prevedere, in caso di mancato rispetto delle norme collettive, clausole sanzionatorie con effetti pecuniari o di sospensione temporanea dei diritti sindacali di fonte contrattuale, con limitazione degli effetti alle sole oo.ss. contraenti¹².

¹¹ Per un approfondimento, si rinvia a NOGLER, *La titolarità congiunta del diritto di sciopero*, in *Diritto del lavoro in trasformazione*, 2103; CORAZZA, *Il nuovo conflitto. Clausole di tregua, conciliazione e arbitrato nel declino dello sciopero*, Giuffrè, 2012, p. 75 ss.; GHERA, *Titolarità del diritto di sciopero, tregua o pace sindacale (spunti critici e di metodo)*, in questa rivista, 2012, p. 243; ROMEI, *Ripensare il diritto di sciopero?*, in *DLRI*, 2012, p. 331; RUSCIANO, *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, *RIDL*, 2009; A. ZOPPOLI, *La titolarità del diritto di sciopero*, Jovene, 2006; SANTONI, *Lo sciopero*, 2001, Jovene.

¹² Per un'analisi della letteratura sul tema delle clausole di responsabilità nel sistema italiano

Ciò che, invece, caratterizza la clausola del CCSL è l'estensione della responsabilità delle oo.ss. al caso in cui siano i lavoratori, singolarmente o collettivamente, a determinare l'inesigibilità delle norme collettive (art. 11, comma 3, Titolo I CCSL 2019, già art. 11, comma 3, Titolo I CCSL 2015). Questa ipotesi, da alcuni definita come un caso di responsabilità oggettiva del sindacato per l'attività dei lavoratori, viene giustificata dalle parti contraenti in virtù del dovere di influenza che il sindacato avrebbe nei confronti dei lavoratori medesimi (sebbene limitatamente ai suoi iscritti).

In verità, tale previsione scaturisce dalla mancanza, nel nostro sistema di relazioni sindacali, di una soluzione univoca circa la questione della titolarità del diritto di sciopero¹³, che ha quindi condotto l'azienda ad incalzare la responsabilità del sindacato al fine di garantire in ogni modo il controllo dei conflitti.

Nell'accordo di rinnovo del 2019, il richiamo alla responsabilità delle oo.ss., affinché venga garantita l'esigibilità del contratto, è ancor più forte. La nuova disposizione di cui al comma 2, art. 9 la estende a tutti i livelli delle rispettive organizzazioni sindacali e impone di indire un'apposita riunione della Commissione Paritetica nazionale in caso di situazioni che determinano l'inapplicabilità del CCSL.

La cd. clausola di inscindibilità (art. 9, Titolo I CCSL) prevede che le regole del contratto collettivo integrano quelle del contratto individuale di lavoro, con la conseguenza che, se il singolo lavoratore non rispetti una norma collettiva, espone sé stesso all'applicazione di misure disciplinari, come nel caso in cui contravvenisse ad una norma del contratto individuale.

Una tale correlazione non desta particolari perplessità, se la norma collettiva violata dovesse rientrare nella cd. parte normativa del contratto collettivo, dal momento che, secondo l'opinione comune, le sue regole (es. quelle riguardanti i vincoli di orario, il rispetto delle pause, la turnazione, ecc.) sono oggetto del potere di negoziazione del sindacato. Lo stesso non può affermarsi nel caso in cui il lavoratore non ottemperi ad una disposizione cd. obbligatoria del contratto collettivo, che invece pone obblighi e responsabilità esclusivamente in capo alle oo.ss. stipulanti.

delle relazioni industriali v. CORAZZA, *op. cit.*, p. 105 ss.; EADEM, *Clausole di responsabilità e patti di tregua sindacale negli accordi Fiat*, in *EL*, 2011, p. 117.

¹³ Per un approfondimento sulla pluralità di tesi esistenti in dottrina in merito alla suddetta questione, si rinvia alla letteratura indicata in nota n. 9.

Si è discusso, allora, se i lavoratori che decidessero di attivarsi autonomamente per lo sciopero, a dispetto delle procedure e delle prerogative riconosciute dal CCSL al Consiglio delle RSA, siano esposti all'esercizio del potere sanzionatorio da parte dell'azienda. Siffatta ipotesi desta forti dubbi di legittimità costituzionale, sia da un punto di vista oggettivo, dal momento che il rischio di sanzione minerebbe la libertà di sciopero proclamata dall'art. 40 Cost., sia da un punto di vista soggettivo, perché l'estensione della responsabilità del sindacato in capo ai singoli lavoratori presupporrebbe un potere dispositivo del sindacato circa il diritto di sciopero, che andrebbe ben oltre la sua regolamentazione, assumendo efficacia abdicativa laddove si accordasse all'azienda il potere di licenziare il lavoratore in sciopero¹⁴.

Tuttavia, se andiamo ad analizzare il rinvio che l'art. 9 faceva all'art. 33 del CCSL 2015 e che oggi fa agli artt. 23 e 24 del CCSL 2019, ai fini dell'individuazione delle singole fattispecie di rilevanza disciplinare, l'esercizio di sciopero non è mai contemplato tra le ipotesi passibili di sanzione.

Diverse sono state le rappresentazioni del caso. Secondo l'interpretazione autentica, proveniente dal maggior sindacato tra quelli firmatari dell'accordo¹⁵, la cd. clausola di inscindibilità non permetterebbe all'azienda di sanzionare i singoli lavoratori in sciopero. Il CCSL riconoscerebbe all'azienda il potere di sanzionare esclusivamente il sindacato, così come previsto dall'art. 11, mentre la previsione dell'art. 9 rappresenterebbe solo uno strumento per responsabilizzare i lavoratori e richiamarli al rispetto delle regole contrattuali. Sullo stesso piano di giudizio si pone un autorevole commentatore, che ha interpretato l'inscindibilità tra le norme collettive e quelle individuali nel senso di ritenere sanzionabili solo quei comportamenti ostruzionistici o altre violazioni diversi dallo sciopero¹⁶. Questo sarebbe il significato da attribuire alla norma di carattere residuale contenuta nella lettera o dell'art. 23 CCSL 2019 (già lettera l dell'art. 33 CCSL 2015), che prevede l'applicazione di sanzioni di natura conservativa nel caso in cui il lavoratore trasgredisca "in altro modo" l'osservanza del contratto collettivo o commetta "qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento/sede di lavoro".

¹⁴ Sul tema dell'indisponibilità del diritto di sciopero, v. *funditus*, CORAZZA, *Il nuovo conflitto collettivo*, cit., p. 105

¹⁵ V. il documento pubblicato dalla Fim-Cisl il 28 gennaio 2010 "L'accordo di Pomigliano: una analisi dei contenuti", in www.cisl.it.

¹⁶ DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*

Altra dottrina, invece, ha considerato legittima la possibilità che l'azienda sanzioni i lavoratori che non rispettino le regole sullo sciopero dettate dal CCSL, poiché questa è l'unica materia ancora capace di essere oggetto di scambio in tempi di crisi¹⁷, come tale risulterebbe pienamente negoziabile da parte del sindacato. Infine, c'è stato chi ha giudicato la cd. clausola di inscindibilità assolutamente incostituzionale, perché trasforma gli obblighi del sindacato in vincoli per i lavoratori¹⁸.

Chi scrive aderisce ad una lettura costituzionalmente orientata della clausola in esame, i quali effetti non possono estendersi fino a determinare l'applicazione di misure disciplinari contro i lavoratori che non rispettino i patti collettivi in tema di sciopero. Si considera, piuttosto, come sopra anticipato, che la richiesta di esigibilità del CCSL venga garantita dalla estensione della responsabilità del sindacato ai casi in cui la violazione derivi da comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori (art. 11, penult. comma)¹⁹.

I dubbi di legittimità della clausola di inscindibilità e l'ambiguità del suo enunciato, comunque idoneo ad esercitare un effetto dissuasivo dell'esercizio dello sciopero, hanno spinto fin da subito le associazioni sindacali ad intervenire a livello confederale, le quali, tra l'altro, hanno ritrovato sul tema un'unanimità di consensi. Queste dichiararono, in occasione della stipula dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011²⁰, che le clausole di responsabilità sono vincolanti solo per il sindacato e non anche per i singoli lavoratori²¹.

¹⁷ ICHINO, *Appunti di un giurista su Pomigliano*, in www.lavoce.info.it dell'8 giugno 2010. Egli ritiene che la natura individuale del diritto di sciopero non precluda la possibilità per il sindacato di negoziare tale diritto, allo stesso modo di come avviene per il diritto alla retribuzione, ad un orario di lavoro legittimo ovvero alla tutela professionale.

¹⁸ MARIUCCI, *Back to future: il caso Fiat tra anticipazione del futuro e ritorno al passato*, in *LD*, 2011, p. 239 ss. Su questo piano anche la Fiom-Cgil, la quale ha eletto tale previsione come uno dei motivi di mancata adesione al CCSL.

¹⁹ Tuttavia, la legittimità di un'ipotesi di responsabilità oggettiva di fonte contrattuale è altra questione dibattuta all'interno della dottrina civilistica, alla quale si fa debitamente rinvio. Per tutti v. ALPA, *La responsabilità oggettiva*, in *Contratto e impr.*, 2005, p. 959.

²⁰ Sulla ritrovata unanimità delle confederazioni sindacali, v. TOSI, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale*, in *ADL*, 2011, p. 613 ss.; TREU, *op. cit.*, p. 618 ss.

²¹ Con questa dichiarazione, la classe sindacale sembra acclamare la teoria della titolarità individuale del diritto di sciopero, contro la quale, invece, si è schierata quella parte della dottrina che ritiene non risponda più alle esigenze attuali del sistema di relazioni industriali. Questo esige meno conflitto e più partecipazione, caratteristiche che potrebbero essere meglio sup-

Altro aspetto da considerare riguarda la compatibilità delle cc.dd. clausole di responsabilità e di inscindibilità con l'art. 39 Cost.²². Sebbene gli artt. 9 e 11, Tit. I CSSL non facciano specifico riferimento, quali loro destinatari, ai sindacati firmatari del CSSL e ai lavoratori iscritti agli stessi, non vi è dubbio che tali norme vincolino entrambi questi ultimi e non anche coloro che non vi hanno aderito²³. Per questo motivo, la mancata firma al contratto da parte della Fiom-Cgil riduce sensibilmente le prerogative di controllo delle rappresentanze antagoniste da parte della direzione aziendale²⁴.

In conclusione, si ritiene che le clausole di cui agli artt. 11 e 12 Titolo I CSSL, sulle quali le parti hanno strutturato il loro patto di tregua, sia nel contratto del 2015 che in quello del 2019, siano destinate a produrre effetti unicamente in capo alle associazioni sindacali stipulanti. Questo patto, nella misura in cui procedimentalizza l'esercizio dello sciopero e limita la sua portata ai soli casi in cui il conflitto attenga ad una materia regolata dal CSSL, non produce effetti abdicativi del diritto di sciopero dei lavoratori, in pieno accordo con il dettato costituzionale.

portate dalla concezione duale della titolarità del diritto di sciopero. Secondo tale opinione, da un lato si permetterebbe al sindacato di tenere sotto controllo il conflitto attraverso procedure di proclamazione e dall'altro, si riconoscerebbe ai singoli lavoratori la scelta se aderire o meno allo sciopero. Sullo sviluppo di questa tesi, v. A. ZOPPOLI, *op. cit.*

²² V. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 Cost. oggi.*, in *Studi in onore di Gino Giugni*, Carocci, 1999, p. 305 ss.

²³ Più specificamente sulla questione degli effetti della contrattazione "separata", resa ancor più stringente dalla previsione di clausole di tregua, v. LASSANDARI, *Problemi e ricadute della contrattazione "separata"*, in *DRLI*, 2010, p. 323 ss.; MARESCA, *Accordi collettivi separati tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *RIDL*, 2010, p. 29 ss.

²⁴ Alcuni commentatori hanno ritenuto che lo scopo principale di FCA-CNHI sotteso all'uscita da Confindustria, sia stato quello di impedire alla Fiom-Cgil di costituire le rappresentanze aziendali all'interno del gruppo, a causa della ferma opposizione perpetrata da questo sindacato contro le politiche aziendali, così LISO, *op. cit.* In sintesi, prima che intervenisse la Corte costituzionale, con la famosa sentenza del 23 luglio 2013, n. 231, la Fiom-Cgil non poteva costituire le sue RSA all'interno degli stabilimenti FCA, non avendo apposto la firma al CSSL 2010. Successivamente, avendo il giudice delle leggi stabilito che l'art. 19 St. lav. deve essere interpretato nel senso che le sigle sindacali possono costituire le proprie rappresentanze in azienda, anche se non hanno apposto la firma all'accordo collettivo definitivo, purché abbiano preso parte ai tavoli negoziali, la Fiom-Cgil è stata riabilitata a costituire le RSA all'interno del gruppo. Su queste vicende, approfonditamente, GARILLI, *Crisi e prospettive della rappresentatività sindacale: il dialogo tra Corte Costituzionale e accordi sindacali*, in *ADL* 2015, p. 45; LISO, *Opinioni sul "nuovo art. 19 dello Statuto dei lavoratori"*, in *DRLI*, 2014, p. 105 ss.; DE LUCA TAMAJO, *La sentenza n. 231/2013 della Corte Costituzionale sullo sfondo della crisi del Sistema sindacale anomico*, in *RGL*, 2013, p. 45.

La cd. clausola di inscindibilità, di cui all'art. 9, è invece destinata ai singoli lavoratori, ai quali tuttavia non viene interdetto il diritto di sciopero per mezzo della minaccia di sanzione, ma gli si impone di non assumere comportamenti che, diversi dallo sciopero, provochino la sospensione dell'efficacia dei patti collettivi. Tale configurazione esclude che in relazione all'art. 9 si possa parlare di una vera e propria clausola di tregua, così come essa appare nella comune fenomenologia.

Tutto quanto sopra considerato, porta a valutare il riconoscimento *ex contractu* della titolarità esclusiva dello sciopero in capo al Consiglio delle RSA, privo di efficacia reale, anche alla luce degli eventi che si sono succeduti durante il periodo di vigenza del CCSL 2015. I lavoratori iscritti ai sindacati non aderenti, infatti, non hanno mai subito alcun genere di ripercussione da parte dell'azienda in ragione degli scioperi messi in moto in questi anni.

4. *La partecipazione dei lavoratori in FCA-CNHI: le Commissioni paritetiche*

Informazione, consultazione e partecipazione sono considerate, nella letteratura economica e sociologica, delle misure utili a risolvere problemi di scarsa crescita e produttività aziendale²⁵. Queste possono essere attivate al meglio a livello decentrato, dove c'è un maggior grado di convergenza tra datore di lavoro, lavoratori e loro associazioni sindacali²⁶.

Con l'intento di creare un sistema di partecipazione efficace, finalizzato alla ricerca di soluzioni coerenti con gli obiettivi di tutela e coinvolgimento

²⁵ Sul tema, v. ALAIMO, *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, in questa rivista, 2014, p. 302; ALLEVA, *Rappresentanza, rappresentatività, partecipazione. Le proposte metodologiche*, in *RGL*, 2012, 495; OLIVELLI, *La partecipazione dei lavoratori tra diritto comunitario e ordinamento italiano*, in *DRI*, 2010, p. 37 ss.; EADEM, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *DLRI*, 2005, p. 321; PIZZOFERRATO, *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di governance e democrazia economica*, in *RIDL*, 2005, p. 243; REGALIA, *Nuove forme di organizzazione e coinvolgimento diretto del lavoro in Italia*, in *LD*, 1993 p. 515 ss; D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, in *RGL*, 1990, p. 1351 ss. Per maggiori dettagli sul diritto di informazione, v. PERULLI, *I diritti di informazione*, Giappichelli, 1991.

²⁶ In questi termini, TREU, *Centralizzazione e decentramento nella contrattazione collettiva*, in *DLRI*, p. 497. Della stessa opinione sono i sindacati che nell'ultimo Accordo interconfederale del 9 marzo 2018 hanno riconosciuto la partecipazione come uno specifico campo di normazione da parte della contrattazione collettiva aziendale; v. punto 6 dell'accordo, su www.cgil.it.

dei lavoratori, il CCSL FCA-CNHI 11 marzo 2019, come già il CCSL del 2015, ha previsto l'istituzione, sia a livello nazionale che locale, di diverse Commissioni Paritetiche, avente ognuna una specifica competenza. Sono composte, per parte sindacale, da membri eletti all'interno delle rappresentanze dei lavoratori, tra coloro i quali posseggono requisiti di esperienza e professionalità nel relativo settore, per parte datoriale da membri altrettanto competenti per settore.

L'azienda ha un obbligo generale di informazione verso le Commissioni, che adempie attraverso l'organizzazione di incontri regolari, di cui almeno uno all'anno, durante i quali, le stesse vengono aggiornate sull'andamento della azienda e sulla situazione occupazionale.

A livello centrale, sono state istituite una Commissione Paritetica Nazionale, con funzioni di monitoraggio sulla performance economica dell'azienda, di interpretazione del CCSL e con un ruolo di mediatore nella risoluzione dei conflitti (v. *supra*); una Commissione Paritetica Nazionale sul *Welfare* aziendale, allo scopo di ricercare soluzioni innovative di conciliazione vita-lavoro e per la definizione del programma di *flexible-benefits* e una Commissione Paritetica Nazionale sulle Pari Opportunità nei luoghi di lavoro.

A livello locale, vi sono le Commissioni Paritetiche sulla Salute e la Sicurezza dei lavoratori; le Commissioni Paritetiche per il monitoraggio sui risultati del sistema di produzione; le Commissioni Paritetiche sui servizi aziendali a livello di stabilimento; le Commissioni Paritetiche con funzioni di controllo sul fenomeno dell'assenteismo e, infine, le Commissioni Paritetiche per il *World Class Manufacturing Process*.

Questi organismi, inoltre, conducono attività di studio e di consultazione negli stessi campi sopra indicati.

Come generalmente accade nel sistema di relazioni sindacali italiane, anche la partecipazione dei lavoratori in FCA-CNHI si presenta come un processo complementare rispetto a quello della contrattazione collettiva aziendale, laddove gli organi di partecipazione, a dispetto delle rappresentanze contraenti, agiscono limitatamente a specifici settori.

In realtà, aldilà della previsione di un raggio d'azione definito, all'interno del quale le rispettive Commissioni avrebbero potuto agire efficacemente nella ricerca di un bilanciamento degli opposti interessi, il livello di partecipazione nel caso in esame si considera insufficiente per due motivi.

Innanzitutto, le Commissioni non hanno potere decisionale e il risultato delle loro attività non vincola in alcun modo l'azienda. Solo nel caso in cui

la Commissione Paritetica sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori dovesse riscontrare un rischio per l'incolumità dei lavoratori connessa alla posizione ergonomica da questi adottata, l'azienda è obbligata ad attivarsi per verificare la situazione nello stabilimento.

In secondo luogo, le Commissioni Paritetiche, così come costituite, sono espressione dei sindacati firmatari del CCSL, di conseguenza non hanno la capacità di rappresentare gli interessi dell'intera base occupazionale, specialmente in vista della mancata adesione al contratto da parte di uno dei maggiori sindacati dei metalmeccanici. La Fiom-Cgil, infatti, non ha eletto e non eleggerà nemmeno in virtù dell'ultimo accordo di rinnovo, i propri rappresentanti all'interno delle Commissioni, venendo meno la partecipazione di una buona fetta di lavoratori alle attività di informazione e consultazione.

Al fine di assicurare un migliore flusso di informazioni tra l'azienda e i lavoratori e garantire tra questi il dialogo e la composizione dei conflitti, la funzione partecipativa sarebbe dovuta appartenere a commissioni fondate sull'elezione diretta dei loro componenti da parte dell'intera base occupazionale²⁷, piuttosto che dagli organismi di rappresentanza sindacale²⁸. Tanto è vero che, durante il periodo di vigenza del precedente contratto collettivo specifico, il sistema adottato, estromettendo gran parte delle rappresentanze dei lavoratori impiegati, non è riuscita a mitigare l'impatto di quelle clausole di deroga, così tanto contestate, che hanno caratterizzato il rinnovamento dei processi di lavoro all'interno del gruppo, attraverso severe disposizioni in tema di orario, di pause retribuite e di lotta all'assenteismo.

5. Conclusioni. Il CCSL 11 marzo 2019: ancora un accordo "separato" in FCA-CNHI

Il sistema di relazioni industriali in FCA-CNHI in vigore dal 2015 è stato concepito per ridurre le occasioni di conflitto e aumentare il dialogo e la partecipazione all'interno dell'azienda.

²⁷ È noto che le rappresentanze di base siano più abili ad interpretare i problemi e le esigenze dei lavoratori, si da migliorare la rappresentatività dei lavoratori che le eleggono all'interno delle aziende. In questi termini, ROGERS, STREECK, *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Evastone-Chicago, University Press, 1995.

²⁸ Di scarsa efficacia del sistema partecipativo in FCA-CNHI riferisce anche FOCARETA, *Il modello FC-CNHI, le parole e le cose*, in *DLRI*, 2017, p. 380, "se non altro per la peculiare frantumazione della rappresentanza sindacale".

Tali obiettivi vengono portati avanti, principalmente, attraverso l'istituzione di un nuovo organismo di rappresentanza sindacale, al quale è riconosciuta la titolarità esclusiva di proclamare lo sciopero, e con l'introduzione di severe clausole di responsabilità da attivare nei casi di inapplicabilità del contratto.

Tuttavia l'attività e i risultati del sistema partecipativo adottato in FCA-CNHI sono stati compromessi dalla mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fiom-Cgil. Invero, le istanze dei lavoratori iscritti al sindacato non aderente, non convogliate all'interno del dialogo tra il Consiglio delle RSA e la Direzione aziendale, sono sfociate in scioperi e manifestazioni a discapito dell'esigibilità del contratto. Nello stesso tempo, i lavoratori scioperanti e le loro rappresentanze non hanno mai subito alcuna sanzione, a dispetto dei timori inizialmente paventati dalla dottrina maggioritaria nei confronti delle clausole di inscindibilità e di responsabilità.

Il sistema costituzionale ha retto di fronte al tentativo di scardinare i suoi principi fondamentali posti a sostegno della libertà sindacale. Un tentativo messo in campo dalla compagnia automobilistica al fine di assicurare il massimo rispetto dei patti collettivi.

L'impianto normativo del sistema di relazioni sindacali, istituito dal CSSL 2015, trova conferma nell'accordo di rinnovo dell'11 marzo 2019. Questo è stato uno dei motivi che ha portato nuovamente la Fiom-Cgil a non aderire all'accordo, sì che in futuro si riproporranno le stesse criticità sopra rappresentate a danno del sistema partecipativo così costituito.

Le considerazioni finora svolte portano a concludere che la partecipazione e il dialogo trovano difficilmente riscontro nell'applicazione di un accordo collettivo "separato", minando il buon funzionamento dell'organizzazione e la produttività del lavoro.

