

UNIVERSITÀ DI MACERATA  
PUBBLICAZIONI DEL DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

2

*Nuova serie generale*

FILIPPO OLIVELLI

# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE DEI LAVORATORI PRIVATI



GIUFFRÈ EDITORE

## PREFAZIONE

*Sono note le profonde trasformazioni subite di recente dal nostro sistema di relazioni industriali; trasformazioni che hanno riguardato aspetti fondamentali dell'azione e dell'organizzazione sindacale.*

*È anche noto che quelle trasformazioni sono state determinate soprattutto dall'acuirsi della rottura dell'unità di azione sindacale che aveva a lungo caratterizzato quel sistema e dall'incertezza delle soluzioni fornite da una giurisprudenza oscillante nel dare soluzione ai problemi che ne sono derivati.*

*Ed è così che non solo il legislatore e i giudici, ordinari e costituzionali, ma anche le stesse parti sociali sono dovute intervenire nel tentativo di evitare che il rifiuto di un sindacato di sottoscrivere il contratto collettivo, perché non ritenuto idoneo a realizzare un'adeguata tutela degli interessi dei lavoratori suoi iscritti, determinasse non solo il problema dell'ambito di efficacia soggettiva di quel contratto, ma anche quello della posizione da riconoscere al sindacato dissenziente ai fini dell'accesso alle prerogative previste dalla legge.*

*A ben vedere, il fenomeno di una contrattazione collettiva non condivisa da tutte le organizzazioni sindacali più rappresentative è stato incrementato dalle scelte di politica sindacale adottate dal più grande gruppo automobilistico italiano che, da un lato, ha, in qualche modo, assecondato la rottura dell'unità sindacale e, d'altro lato, ha scelto di confrontarsi con i sindacati dei lavoratori in una prospettiva sostanzialmente ambigua. Tale è, infatti, la prospettiva caratterizzata dall'aver individuato l'ambito di efficacia facendo riferimento non già alla categoria professionale o a ciascuna delle singole imprese interessate, ma all'intero gruppo al quale queste appartengono, finendo, così, per produrre una contrattazione oscillante tra quella aziendale e quella di categoria.*

*Ciò, unitamente all'esigenza di tornare a valorizzare le possibilità di soluzioni specifiche ai problemi concreti che l'insistenza della crisi, sempre più spesso, fa insorgere all'interno di singole imprese, ha finito anche per*

*alimentare la tradizionale problematica che, si può dire da sempre, contrappone le più rappresentative centrali sindacali con riguardo al rapporto tra contratti collettivi ad ambito territoriale diverso e, più in particolare, alla posizione da assegnare alla contrattazione collettiva aziendale rispetto a quella nazionale.*

*Almeno due, infatti, sono le diverse concezioni che hanno condizionato, e condizionano, le scelte politiche riguardanti le strategie e le tecniche dell'azione sindacale.*

*Una è quella orientata a continuare ad assegnare prevalenza determinante al contratto collettivo nazionale in quanto ritenuto, a ragione delle garanzie date dai sindacati nazionali, idoneo a meglio garantire a tutti i lavoratori occupati nel settore un adeguato trattamento economico e normativo. Peraltro, questa concezione finisce per rimanere fedele alle scelte che erano state compiute dall'ordinamento corporativo che, però, privilegiava il contratto collettivo nazionale coerentemente all'attribuzione ad esso di un'efficacia generale e alla prevalente destinazione a tutelare l'interesse pubblico dell'economia che non può essere che un interesse nazionale.*

*L'altra e più recente concezione è, invece, quella che si preoccupa di cercare, a qualsiasi livello, la miglior soddisfazione possibile degli interessi dei lavoratori ed è, quindi, disposta a privilegiare l'azione sindacale anche quando è esercitata a livelli periferici. Ciò perché, a questi livelli, quell'azione è ritenuta più idonea a valutare le situazioni che caratterizzano la varietà delle problematiche locali e, quindi, a ricercare per esse le migliori soluzioni possibili.*

*In teoria e stando soprattutto alla disciplina contenuta negli accordi interconfederali che, a partire dal 1993, avevano regolato l'azione sindacale, la concezione che assegnava rilevanza determinante al contratto collettivo nazionale ha prevalso a lungo.*

*Ed infatti, vistosi sono stati i limiti posti alla possibilità che la disciplina dettata dai contratti collettivi nazionali e, cioè, dai contratti di categoria subisse deroghe ad opera dei contratti collettivi ad ambito territoriale minore.*

*Per contro, nei fatti, la giurisprudenza aveva assegnato pari dignità alle diverse manifestazioni dell'autonomia sindacale escludendo, in omaggio al principio di specificità, una prevalenza gerarchica del contratto collettivo nazionale su quello ad ambito territoriale minore.*

*Orbene, è accaduto che, di recente e per le ragioni accennate, è stata di nuovo messa in crisi la prevalenza tradizionalmente assegnata alla contrattazione collettiva nazionale.*

*Filippo Olivelli ha avuto la sensibilità di avvertire il senso di questa significativa variazione di tendenza e non solo ne ha studiato le ragioni e le conseguenze, ma ha anche colto l'occasione per riconsiderare, in modo completo e al tempo stesso critico, il complesso fenomeno della contrattazione collettiva aziendale.*

*Peraltro, Filippo Olivelli prende le mosse, com'era necessario, dalla storia delle idee e delle esperienze che hanno avuto ad oggetto la contrattazione collettiva aziendale. Ed è così che ha riconsiderato le luci e le ombre dell'esperienza dell'azione sindacale esercitata, nell'immediato dopoguerra e non senza contrasti, dalle commissioni interne per, poi, tener conto del movimento di idee suscitato dall'introduzione della contrattazione articolata. Individua, poi, le conseguenze che, sul fenomeno della contrattazione collettiva aziendale, sono derivate dall'entrata in vigore delle disposizioni dello Statuto dei lavoratori che, consentendo, per la prima volta, l'ingresso del sindacato in fabbrica, hanno modificato gli stessi termini in cui si pone la problematica dell'attività sindacale all'interno delle imprese anche se, nel periodo della concertazione, quelle disposizioni non impedirono che continuasse a prevalere, come già accennato, la concezione tradizionale che assegnava al contratto collettivo nazionale una posizione egemonica.*

*Resta che, nel corso di questa ricerca, Filippo Olivelli è restato appassionatamente fedele all'insegnamento di una scuola giuridica che, come quella maceratese, ha avuto la costante preoccupazione di riaffermare, in campo previdenziale come in quello sindacale, i principi della libertà.*

*Ed infatti, Filippo Olivelli considera costantemente positiva l'esperienza della contrattazione collettiva aziendale proprio perché manifestazione, si potrebbe dire originaria, della libertà sindacale ed espressione di un'effettiva, e non teorica, solidarietà tra i lavoratori dipendenti dalla stessa impresa.*

*Del resto, quell'esperienza, una volta riconducibile anch'essa all'esercizio dell'autonomia collettiva privata, tende ad evitare gli inevitabili appiattimenti di una disciplina sindacale che, come quella nazionale, non può, per definizione tener conto di situazioni particolari e tende, invece,*

*a privilegiare quelle forme di tutela dei lavoratori rigorosamente ispirate alla concretezza delle realtà locali e, quindi, da considerare le migliori possibili.*

*Peraltro, l'attenta ricostruzione delle vicende che hanno caratterizzato l'evoluzione della contrattazione collettiva aziendale e quella delle scelte di politica sindacale ad essa sottese, ha consentito a Filippo Olivelli di ricostruire adeguatamente e in termini giuridici il fenomeno anche nelle sue più recenti manifestazioni.*

*Così, sono state presi in considerazione non solo i recenti interventi del legislatore che, disciplinando la cosiddetta contrattazione di prossimità, si è spinto fino a disciplinare una materia tradizionalmente riservata all'autonomia collettiva, ma anche le diverse valutazioni che, con riguardo al fenomeno della contrattazione aziendale, sono state, sempre recentemente, accolte da quell'autonomia.*

*Ricostruzione delle vicende della contrattazione collettiva aziendale eseguita in termini giuridici e, quindi, tanto più apprezzabile, in quanto contrasta con la prevalente tendenza a privilegiare soltanto la dimensione propria della politica del diritto; tendenza che, com'è noto, caratterizza, da tempo, la dottrina giuslavoristica e specialmente quella che si occupa dei fenomeni sindacali.*

*È anche da dire, però, che Filippo Olivelli è andato oltre quella ricostruzione e, dopo aver analizzato pazientemente i numerosi contributi forniti dalla dottrina, ha tentato anche di fornire un'interpretazione critica e complessiva della complessa disciplina contenuta nell'art. 8 della legge n. 148 del 2011; interpretazione ricercata anche alla luce dei più recenti provvedimenti del Jobs Act. Tentativo che, nonostante le difficoltà di un testo legislativo, al tempo stesso, ambiguo e criptico, ben può dirsi, in gran parte, riuscito.*

*Resta che, come sempre accade nei riguardi di un'opera scientifica non contano, a ben vedere, i risultati raggiunti e, quindi, non conta il senso delle conclusioni fornite. Ciò proprio perché, quando la ricerca è stata eseguita utilizzando un metodo corretto, ogni conclusione costituisce pur sempre un contributo allo studio del diritto nella misura in cui alimenta, se non altro, il dibattito scientifico.*

*Ma v'è di più. Filippo Olivelli non ha esitato a mettere alla prova le conclusioni raggiunte prendendo in considerazione anche la problematica particolare **Termine estratto capitolo** quale che il gruppo Fiat si è*

## CAPITOLO I

UN SECOLO DI STORIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
AZIENDALE: DALLE ORIGINI DELLA CONTRATTAZIONE  
FINO ALL'ISTITUZIONALIZZAZIONE DEL  
SINDACATO NELLE IMPRESE

SOMMARIO: 1. Le caratteristiche dell'azione sindacale nel periodo precorporativo. — 2. *Segue*: il periodo corporativo. — 3. La fine dell'ordinamento corporativo e la costituzione dell'unità sindacale. — 4. La rottura dell'unità sindacale e le sue ragioni, la nascita della CISL e della UIL. — 5. Il contratto collettivo come strumento di politica sindacale. — 6. L'ideologia della CISL. — 7. Le prime forme di sindacalismo aziendale organizzato e le commissioni interne. — 8. L'iniziale posizione della dottrina sul contratto collettivo aziendale. — 9. *Segue*: gli anni '60, si ammette l'idea di contratto collettivo aziendale. — 10. L'esperienza della contrattazione articolata. — 11. L'autunno caldo e lo Statuto dei lavoratori.

1. *Le caratteristiche dell'azione sindacale nel periodo precorporativo.*

È noto che il contratto collettivo nacque come contratto di tariffa destinato a stabilire i livelli retributivi (1) esclusivamente per i dipendenti del datore di lavoro stipulante (2).

---

(1) I contratti o concordati di tariffa avevano lo scopo di apprestare condizioni minime di tutela, soprattutto di tipo retributivo, tra i lavoratori iscritti al sindacato; in generale v. L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Milano, 1915, p. 290; P. LOTMAR, *I contratti di tariffa tra datori e prestatori di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1984, pp. 313 ss.; G. MESSINA, *I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in *Riv. dir. comm.*, 1904, I, pp. 411 ss., ora in *Scritti giuridici*, Milano, 1948, pp. 4 ss.; ID., *Per il regolamento legislativo dei concordati di tariffa*, in *Atti cons. sup. lav.*, IX sessione, Roma, 1907, p. 146, ma vedi ora *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, p. 113 ed *ivi* il saggio di U. ROMAGNOLI, *I concordati di tariffa di Giuseppe Messina: relazione introduttiva*; più recentemente v. L. CASTELVETRI, *Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, p. 847.

(2) In questa prospettiva v. G. PROIA, *Dalle origini al nuovo millennio*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato*, coordinato da Proia, Torino, 2007, I, p. 1, secondo cui « il fenomeno sindacale nasce con la grande industria e perché nasce la

Infatti, forme elementari di accordo aziendale intese come « accordi occasionali di breve durata fra lavoratori della stessa fabbrica » (3) caratterizzarono l'origine del fenomeno sindacale e lo hanno accompagnato sin dalla sua nascita.

Successivamente, da un lato per effetto della sindacalizzazione dei datori di lavoro e dall'altro in conseguenza del maggiore consolidamento delle strutture organizzative dei sindacati dei lavoratori, il campo di applicazione del contratto collettivo è stato gradatamente esteso fino a disciplinare, almeno tendenzialmente, tutti i rapporti di lavoro a livello nazionale (4).

Tuttavia, è significativo come, paradossalmente, la progressiva costituzione delle organizzazioni sindacali a livello nazionale bloccò la stipulazione o il mantenimento degli accordi aziendali che, infatti, caddero dapprima in disuso e, successivamente, furono osteggiati, da quelle medesime organizzazioni; ciò accadde, tra l'altro, perché queste avvertirono la necessità di rendere uniforme sul territorio nazionale la disciplina collettiva e perché provavano timore di perdere quella credibilità a livello politico che erano faticosamente riuscite ad ottenere.

D'altronde, l'accentramento decisionale e delle competenze in capo ai vertici delle organizzazioni sindacali se, da un lato, era stru-

---

grande industria ». D'altronde, le prime forme di contratto collettivo, i concordati di tariffa appunto, scontavano il problema dell'allora inadeguata disciplina legale che permetteva una loro efficacia vincolante soltanto nei confronti dei singoli lavoratori e dei datori di lavoro iscritti nei rispettivi sindacati stipulanti. V. inoltre G. MESSINA, *I "contratti collettivi" ed il disegno di legge sul contratto di lavoro*, ora in *Scritti giuridici*, op cit., IV, pp. 57 ss. che parla di concordati locali censiti per mestiere in cui la sfera delle tariffe si applica nella pratica ad una sola impresa.

(3) N. JAEGER, voce *Contratto collettivo di lavoro*, in *Noviss. dig. it.*, Torino, 1968, p. 620; A. GALIZIA, *Il contratto collettivo di lavoro*, Napoli, 1907, pp. 129 ss. Di diverso avviso è Umberto Romagnoli che ritiene, invece, il contratto collettivo « invenzione del sistema sindacale » e lo riconduce all'idea della pluralità degli ordinamenti giuridici come poi riproposto da Gino Giugni, v. ID., *Il contratto collettivo di impresa*, Milano, 1963, p. 5.

(4) V. SIMI, *Il contratto collettivo di lavoro*, Padova, 1980, p. 3, che giudica con favore il fatto che i contratti collettivi « non risolvono più transattivamente controversie concrete, come nella prima origine, e dispongono invece una disciplina nei confronti di tutti coloro che con la loro attività professionale si rendono partecipi degli interessi curati ».

mento necessario per la miglior programmazione dell'azione sindacale, dall'altro, garantiva più potere a quei vertici che, pertanto, con sempre più ritrosia erano disposti a cederlo.

Purtuttavia la capacità propria degli accordi aziendali di risolvere più specificatamente i conflitti locali, poiché in grado di « articolare la disciplina dei rapporti di lavoro in modo più duttile e più adeguato allo sviluppo delle imprese » (5), fece sì che l'azione sindacale aziendale, anche se attraverso molte difficoltà, continuò ad essere sempre esercitata (6).

Gli accordi sindacali aziendali, infatti, sono comunque di ausilio al buon funzionamento dell'organizzazione sindacale, poiché oltre ad essere il tramite per la « comunicazione ascendente e discendente » all'interno delle stesse associazioni, rappresentano e concretizzano il momento della « verifica delle singole posizioni aziendali con quelle del sindacato nel suo complesso » (7), così come garantiscono quella flessibilità controllata e dinamica di cui le imprese avevano ed hanno ancor di più oggi bisogno.

Le prime forme di accordo collettivo aziendale, all'indomani della nascita del Regno d'Italia, furono quelle stipulate dalle commissioni interne o commissioni di fabbrica che erano organismi all'inizio di natura occasionale, spesso conseguenza dello spontaneismo locale.

Quelle commissioni, che secondo alcuni sarebbero state addirittura dotate di personalità giuridica (8), erano costituite da lavoratori dele-

---

(5) G.F. MANCINI, voce *Commissione interna*, in *Enc. dir.*, VII, Milano, 1960, p. 881.

(6) È stato, infatti, riconosciuto che il contratto collettivo aziendale è la fattispecie sulla quale « convergono i principali nodi interpretativi del diritto sindacale », v. G. FERRARO, *La contrattazione aziendale con particolare riguardo al settore del credito*, in AA.VV., *Categorie professionali e contratti collettivi*, Suppl., *Not. giur. lav.*, 1990, pp. 37 ss. In generale, sulle vicende inerenti la contrattazione collettiva nel periodo precorporativo, v. I. BARBADORO, *Storia del sindacalismo italiano*, I e II, Firenze, 1973; F. CARNELUTTI, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1928, pp. 116 ss.; M. DEGLI INNOCENTI, *Geografia e istituzioni del socialismo italiano*, Napoli, 1984.

(7) T. TREU, *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Bologna, 1971, p. 12.

(8) C. LEGA, *Le commissioni interne di fabbrica e i poteri disciplinari dell'imprenditore*, in *Riv. dir. lav.*, 1951, p. 169; *contra* G.F. MANCINI, *Personale occupato nell'azienda e commissioni interne*, in *Dir. econ.*, 1957, p. 1161.

gati a trattare con l'azienda la definizione delle controversie (9) e avevano lo scopo di realizzare « all'interno delle imprese il principio della tutela degli interessi dei lavoratori » (10).

Già nel 1883 presso il lanificio Rossi di Schio venne stipulato, probabilmente, il primo contratto collettivo aziendale che seguiva di poco, non a caso, la costituzione nella medesima azienda di una società di mutuo soccorso tra gli operai del lanificio (11).

Successivamente agli inizi del XX secolo, presso le Officine S.P.A. (1901) ed anche alla Pirelli (1902) v'erano state ulteriori esperienze di contrattazione aziendale poiché la locale commissione interna era riuscita ad ottenere l'istituzione di una delegazione permanente dei lavoratori in azienda con compiti di coordinamento e rappresentanza (12).

---

(9) Sulle origini e sullo sviluppo delle Commissioni interne v. G. BAGLIONI, *Sindacati e rappresentanze di fabbrica*, in *Quad. rass. sind.*, 1971, p. 45; P. BONI, *Sul riconoscimento giuridico delle Commissioni interne*, in *Rass. sind.*, 1956, p. 285; M. DE CRISTOFARO, *Le commissioni interne*, Padova, 1970; D. DE LUCA TAMAJO, *Commissioni interne d'impresa*, in *Dir. e giur.*, 1953, p. 315; G. GIUGNI, *Sul riconoscimento giuridico delle Commissioni interne*, in *Dir. lav.*, 1958, I, p. 175; G. MAZZONI, *Le commissioni interne*, Bologna, 1948; S. PAPA, *Le commissioni interne in Italia*, in *Quaderni d'azione sociale*, 1950, p. 612; M. VAIS, *Le Commissioni interne*, Roma, 1958, pp. 13-16; G. ZANGARI, *Sono organi sindacali le commissioni interne?*, in *Dir. lav.*, 1960, I, pp. 245 ss.

(10) G. ARDAU, voce *Commissione interna d'impresa*, in *Noviss. digesto italiano*, III, diretto da A. Azara e E. Eula, Torino, 1967, p. 643.

(11) Secondo F. PESCHIERA « esemplare in questo contesto l'impegno modernizzatore dei primi esponenti della nascente imprenditoria industriale: le provvidenze dei Sella nel biellese, le scuole e le case per gli operai, le società di mutuo soccorso del lanificio Rossi di Schio, l'anticipo della giornata di otto ore nella cartiera Rossi di Arsiero, i patronati di Cerino-Zegna e Poma a Magliano e, soprattutto, le iniziative di altri industriali, di Benigno Crespi, di Franco Tosi, dei Marzotto che tutti rendono meno difficile il percorso della forza lavoro, dall'agricoltura all'industria », in *Documenti CNEL*, n. 24, *Modelli ed esperienze a confronto sulla partecipazione nell'impresa. Una prospettiva per le relazioni industriali. Rapporto predisposto per il CNEL dalla Scuola di formazione superiore europea di Genova*, Roma, 2000, p. 23. V. anche in generale sulla storia economica del primo '900, V. CASTRONOVO, *Storia economica d'Italia*, Torino, 2006 e, per l'iniziale legame tra associazionismo sindacale e forme di mutuo soccorso, A. GRADILONE, *Storia del sindacalismo*, Milano, 1959, pp. 116 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *Diritto sindacale*, Torino, 1982, pp. 8-9.

(12) Le prime esperienze di contrattazione collettiva si possono riscontrare a Torino verso la fine del XVIII secolo, città antesignana dei processi di industrializzazione nazionale. Secondo D.L. HOROWITZ una delle prime esperienze di contrattazione collettiva fu

## CAPITOLO II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE AL  
CENTRO DEI NUOVI MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

SOMMARIO: 12. La crisi della contrattazione aziendale negli anni della concertazione ed il protocollo del 1983. — 13. Gli Accordi collettivi del 1993: una nuova istituzionalizzazione della contrattazione collettiva aziendale. — 14. L'Accordo interconfederale separato del 2009. — 15. Il riconoscimento della funzione specifica della contrattazione collettiva aziendale da parte dell'Accordo di gennaio 2009. — 16. L'Accordo interconfederale attuativo di aprile 2009. — 17. *Segue*: il punto n. 5.1 dell'Accordo interconfederale dell'aprile 2009: un'ulteriore chiusura alla contrattazione collettiva aziendale? — 18. Il ritorno all'unità sindacale, l'Accordo del 28 giugno 2011: la struttura e l'oggetto. — 19. L'adozione del principio maggioritario ed il problema dell'efficacia del contratto collettivo aziendale. — 20. Il referendum quale ulteriore strumento di legittimazione dell'azione sindacale e le clausole di tregua. — 21. La contrattazione collettiva aziendale nell'Accordo interconfederale sulla produttività del 2012. — 22. La contrattazione collettiva aziendale nel Protocollo d'intesa del 2013. — 23. *Segue*:... e nel Testo unico sulla rappresentanza 2014: la struttura e i soggetti.

12. *La crisi della contrattazione aziendale negli anni della concertazione ed il protocollo del 1983.*

Dopo l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, paradossalmente, la parabola fino a quel momento ascendente della contrattazione aziendale ormai istituzionalizzata, subisce un arresto ed anzi si sviluppa un modello rappresentativo che è stato definito addirittura alternativo rispetto a quello dello Statuto (1).

Se è pur vero, infatti, che nei primi anni '70 i rappresentanti dei lavoratori riescono ad ottenere un'innegabile serie di "successi" sul

---

(1) M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino, 2003, p. 179, secondo cui nel periodo della concertazione si innesco « un processo degenerativo per cui il modello pensato per il sostegno e la promozione della libertà e dell'autonoma attività sindacale diventa uno strumento di compressione delle stesse ».

piano del miglioramento della disciplina del rapporto individuale di lavoro e, a livello aziendale, un miglioramento del livello salariale (2), è altrettanto vero che la generale arretratezza tecnologica del sistema produttivo nazionale e l'incremento dei costi delle materie prime, oltre ad una pericolosa instabilità politica, portarono a quella forma di collaborazione tra Stato e sindacati per gestire gli anni dell'emergenza che ha preso il nome di concertazione: leggi contrattate e votate in Parlamento a seguito del raggiungimento di un precedente accordo tra le parti sociali ed il Governo (3).

Del pari, non può tacersi che l'aver rotto, di fatto, il principio della tregua sindacale da parte di tutte quelle articolazioni di base che si diffusero nelle aziende a partire dal 1968 aveva portato la Confindustria, sin dalla tornata di rinnovi contrattuali del 1979, a rifiutare ogni negoziato se non si fosse risolta anche la questione del ripristino del collegamento organico tra la contrattazione collettiva aziendale e quella nazionale (4).

È del tutto evidente, inoltre, che le condizioni generali del Paese, oltre all'elevato grado istituzionale di accordi di tal genere, predisposti cioè ad un livello decisionale così autorevole e così intimamente collegato alle sorti economiche e politiche dell'intero Paese, non potevano che comportare una contrattazione aziendale oramai non più propulsiva ed acquisitiva e, di conseguenza, non più in grado di

---

(2) F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, op. cit., p. 192 ricorda che, in quel periodo, il sindacato « comincia a svolgere un ruolo, ben più complesso e delicato, di amministrazione dei problemi scaturenti dalle difficoltà occupazionali all'interno dell'azienda [...], ruolo che talvolta finirà per farlo apparire [...] nella innaturale veste di chi dispone dei diritti dei singoli ».

(3) Tale esperienza legislativa non era del tutto sconosciuta al nostro ordinamento v. F. PESCHIERA, A. V. IZAR, *Le relazioni industriali tripolari*, in F. PESCHIERA (a cura di), *Sindacato, industria stato negli anni del centro sinistra*, Firenze, 1983 pp. 530 ss. V. inoltre F. CARINCI, *La via italiana all'istituzionalizzazione del conflitto*, in *Pol. dir.*, 1983, pp. 424 ss.; G. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, op. cit., pp. 245 ss.; S. LIEBMAN, *Autonomia collettiva e legge*, op. cit., pp. 98 ss.; secondo M.S. GIANNINI, *Il pubblico potere*, Bologna, 1986, pp. 17 ss. la concertazione è stata un fenomeno per il quale vi è stata una devoluzione di quote di potere pubblico alle parti sociali e queste, di conseguenza, potrebbero essere inquadrate, in tale prospettiva, nella categoria del potere pubblico.

(4) P. ICHINO, *Intervento*, op. cit., p. 110.

garantire soltanto il miglioramento dei trattamenti economici dei lavoratori ed una maggiore produttività di impresa (5).

Tuttavia, è bene evidenziare che, anche in quel momento di crisi e di conseguente valorizzazione delle decisioni prese ai livelli più elevati delle organizzazioni sindacali nazionali, si riconobbe comunque alla contrattazione collettiva aziendale uno dei suoi aspetti più caratteristici, la sua valenza adattiva e specifica.

Infatti, in quel periodo si valorizzò un'ulteriore funzione della contrattazione aziendale, quella c.d. di tipo difensivo; è, infatti, ad essa che ci si affida per la soluzione delle crisi aziendali e per meglio gestire i processi di ristrutturazione, in quanto rappresenta lo strumento ideale per contemperare nella maniera più equilibrata possibile i differenti interessi in gioco e soddisfare comunque, in maniera più ampia, l'interesse dei lavoratori (6).

Per superare il momento di crisi economica viene, quindi, chiesto alla contrattazione collettiva aziendale di avallare i processi di ristrutturazione e riorganizzazione delle imprese, processi che a volte implicano anche una riduzione del costo del lavoro e di conseguenza anche una eventuale rimodulazione al ribasso degli accordi precedenti (7); in cambio di tutto ciò i sindacati ottengono i c.d. diritti di informazione, cioè l'obbligo per l'imprenditore che intenda procedere con la ristrutturazione.

---

(5) C. DONOLO, *Alla ricerca di nuove regole*, in M. CARRIERI, P. PERULLI (a cura di), *Il teorema sindacale*, Bologna, 1985, p. 165; A. PESSI, *Le vicende dell'unità sindacale*, op. cit., p. 68; M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, op. ult. cit., p. 151; T. TREU, *Azione legislativa controllo sindacale, problemi del mercato del lavoro*, in AA.VV., *Per una politica del lavoro*, Roma, 1979, pp. 79 ss., secondo cui, in quel periodo, l'azione sindacale si sposta dai problemi aziendali a quelli inerenti il mercato del lavoro.

(6) M. PERSIANI, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, pp. 1 ss. V. inoltre G. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, op. cit., pp. 121 ss.; S. LIEBMAN, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, op. cit., pp. 129-131; S. SCIARRA, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, op. cit., pp. 106 ss. che, richiamando gli artt. 1 e 5, l. n. 903 del 1977 allora in vigore, evidenzia la già nota possibilità per la contrattazione collettiva aziendale di derogare a divieti di carattere generale.

(7) M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, op. ult. cit., p. 154. Cfr. anche Corte costituzionale n. 143 del 1980, in *Foro it.*, 1980, I, c. 2953.

turazione di far conoscere ai rappresentanti dei lavoratori i dettagli del programma di riconversione (8).

Un tale approccio al sistema delle relazioni industriali comportava tuttavia il concretizzarsi di un paradosso: nel momento in cui aumentava la rappresentatività istituzionale dei sindacati nelle aziende e dopo essere stato, a fatica, ricucito quello strappo che si era creato tra base dei lavoratori e sindacato a partire dal 1968, diminuiva del pari la rappresentatività politica del sindacato a livello nazionale, in quanto quest'ultimo dovendo farsi carico, in quel momento, anche dei problemi generali del Paese, rinunciava a parte della sua autonomia per perseguire interessi che potevano essere non più solamente collettivi ma anche e soprattutto pubblici (9).

Del resto, è stato notato come in quegli anni — ma il ragionamento sembra valere ancor di più per il presente — il sindacato non si occupa più, soltanto, dei problemi connessi ad una logica di tipo c.d. distributivo, ma passa ad occuparsi anche di problemi di più ampia portata connessi alla funzione organizzativa nel governo dei conflitti e del mercato del lavoro nei processi di trasformazione delle imprese; esso, inoltre, si trovò di fronte al problema della salvaguardia dell'interesse alla produttività da intendersi, inevitabilmente, come superiore e generale.

A fronte di tali premesse ecco quindi che la contrattazione collettiva non poteva che essere vincolata ad un disegno più complesso il cui attore principale era però, a questo punto, il Governo spesso in accordo con gli imprenditori (10).

Sebbene la legge non possa certo intervenire direttamente sul

---

(8) V., ad esempio, l'art. 5 della l. n. 164 del 1975. Cfr. R. BORTONE, *Il contratto collettivo*, Bari, 1992, p. 133; M. ROCCELLA, *Parte obbligatoria del contratto collettivo e diritti sindacali di controllo*, in *Riv. giur. lav.*, 1977, pp. 421 ss.; G. DELLA ROCCA, S. NEGRELLI, *Diritti di informazione ed evoluzione della contrattazione aziendale (1961-1981)*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1981, pp. 599 ss.

(9) M. PERSIANI, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, op. cit. Ma vedi anche in riferimento a quel periodo: R. DE LUCA TAMAJO, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, p. 27; F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, op. cit., p. 195; M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, op. ult. cit., p. 172.

(10) M. PERSIANI, *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività in una democrazia* **Termine estratto capitolo** problematiche finanziarie legate al

## CAPITOLO III

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE  
RICONOSCIUTA DALLA LEGGE

SOMMARIO: 24. L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: dopo le prime critiche è ora di una nuova lettura? — 25. L'analisi della norma: gli agenti negoziali e la loro rappresentatività. — 26. L'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo aziendale *ante* art. 8 legge n. 148 del 2011 per la dottrina. — 27. *Segue*:... e per la giurisprudenza. — 28. Il rapporto tra l'art. 8 della legge n. 148 del 2011 ed il quarto comma dell'art. 39 Cost. — 29. L'efficacia *erga omnes* della specifica intesa aziendale ed il primo comma dell'art. 39 Cost. — 30. L'art. 8 della legge n. 148 del 2011 ed il principio maggioritario — 31. L'analisi della norma: le finalità delle specifiche intese e la possibilità derogatoria delle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale. — 32. Le specifiche intese aziendali in deroga alle disposizioni di legge. — 33. Il controllo sul rispetto dei limiti al potere di deroga. — 34. Le materie oggetto di regolamentazione ed i limiti alla possibilità di deroga: le lett. *a)* e *b)* del secondo comma dell'art. 8. — 35. *Segue*: la possibilità di derogare la disciplina dei contratti a termine, dei contratti a orario ridotto, modulato o flessibile ed il regime della solidarietà negli appalti ed i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro. — 36. *Segue*: le ulteriori possibilità di deroga offerte dall'art. 8 della legge n. 148 del 2011. — 37. La contrattazione collettiva aziendale nel Jobs Act: l'oggetto e la funzione. — 38. La contrattazione collettiva aziendale dall'art. 8 della legge n. 148/2011 al Jobs Act: dal riconoscimento alla valorizzazione, dalla specificità alla fungibilità.

24. *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: dopo le prime critiche è ora di una nuova lettura?*

Nonostante l'Accordo interconfederale di giugno 2011 avesse sancito la ritrovata unità d'azione sindacale tra le maggiori confederazioni sindacali ed avesse predisposto un nuovo modello di relazioni sindacali, in quella stessa estate sono accaduti tre fatti che hanno contribuito ad arricchire la vicenda di nuove complessità.

*In primis*, il 13 agosto 2011 è stato emanato il d.l. n. 138 che, nell'ambito di alcune misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e lo sviluppo, al Titolo III, intitolato *Misure a sostegno dell'occupazione*,

introduce l'art. 8 specificamente pensato per il *Sostegno alla contrattazione di prossimità*. Il decreto è stato poi convertito con rilevanti modificazioni dalla successiva legge n. 148 del 14 settembre 2011.

Il medesimo giorno venivano pubblicate le motivazioni della compromissoria sentenza del Tribunale di Torino sul caso Fiat, che alimentavano ancor di più il sospetto di illegittimità costituzionale dell'art. 19 St. lav. (1); sospetto che due anni più tardi trovava il suo epilogo nella sentenza della Corte costituzionale del 23 luglio 2013, n. 231.

Da ultimo, il 21 settembre 2011 e quindi quando la legge di conversione n. 148 del 2011 era già stata pubblicata in Gazzetta ufficiale le parti sociali, in sede di approvazione definiva dell'Accordo del giugno precedente, stipulavano una nota aggiuntiva con la quale si impegnavano reciprocamente a non utilizzare le ampie facoltà concesse dall'art. 8 della l. n. 148 del 2011.

Comunque, al di là della ricostruzione temporale di queste vicende, l'analisi dell'art. 8 della l. n. 148 del 2011 non può essere affrontata se non si tiene conto del fatto che, in quell'occasione, è stato radicalmente modificato il tradizionale rapporto tra accordi interconfederali e la legge che aveva, nel tempo e sempre coerentemente, caratterizzato le relazioni sindacali nel nostro Paese.

Infatti, non può essere considerata una novità il fatto che, a volte, il contenuto degli accordi interconfederali sia stato arricchito « di quel valore aggiunto derivante dal passaggio dal mondo del contratto al mondo della legge » (2), valore che ha comportato la generalizzazione dell'ambito di riferimento e l'efficacia vincolante di quello che all'origine era solo un precetto contrattuale.

Ciò è già accaduto in passato, tanto da dar vita a quel fenomeno delle relazioni sindacali trilaterali e concertate in cui il forte connubio

---

(1) Trib. Torino 14 settembre 2011, n. 2583, in *Dir. rel. ind.*, 2012, p. 149 con nota di Tursi; in *Giur. it.*, 2012, p. 123 con nota di Persiani; in *Mass. Giur. lav.*, 2011, p. 774 con nota di Vallebona e 2012, p. 818 con nota di Ghera; in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, p. 1360 con nota di Del Punta; in *Lav. giur.*, 2012, p. 81 con nota di Dolores Ferrara. In dottrina v. poi A. LASSANDARI, *Il giudice « equilibrista » e il rebus del sistema sindacale italiano: osservazioni sulla controversia tra Fiom e Fiat*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, p. 3.

(2) F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, op. cit., p. 21.

causale tra i due differenti livelli dava seguito ad un sistema che operava sempre in un'armonica regolamentazione degli interessi.

Semmai, il problema era costituito dal fatto che l'oggetto di quegli accordi non sempre era tale da permettere effettivi cambiamenti in ogni impresa o garantire adeguamenti della realtà industriale-produttiva, ma questo è un problema differente e di natura politica.

Fatto è che, nella vicenda inerente l'art. 8, il legislatore è intervenuto in maniera del tutto autonoma, anzi quando già il sistema inter-sindacale, con la stipulazione dell'Accordo interconfederale del 2011, aveva insuperabilmente dato piena prova della sua capacità ricompositiva senza ingerenze esterne (3).

Piuttosto la legge, e forse questo è il vero nodo gordiano della vicenda, risponde ad una logica ed esprime una *ratio* che sembrano differenti da quelle che caratterizzano l'Accordo del giugno 2011 al quale, invece, si sarebbe dovuta, in qualche modo, rapportare (4).

Certo, sia la legge che l'Accordo interconfederale spostano, comunque, il baricentro dei rapporti tra capitale e lavoro dal livello

---

(3) T. TREU, *L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, op. cit., p. 634 ritiene che «l'incertezza giuridica resa evidente dalle sentenze sul caso Fiat e le sollecitazioni provenienti da più parti hanno motivato il legislatore ad intervenire in materia», d'altronde V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, in *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, relazione AIDLASS, atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Pisa, 7-9 giugno 2012, Milano, 2013, p. 30 definisce quest'intervento come «il più incisivo atto di sovrapposizione della sfera dell'eteronomia a quella dell'autonomia mai attuato dai pubblici poteri nel periodo post-costituzionale».

(4) Critici nei confronti dell'articolo 8 della l. n. 148 del 2011 sono: E. ALES, *Dal "caso Fiat" al caso Italia. Il diritto del lavoro di prossimità, le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, op. cit.; F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, op. ult. cit., p. 32; R. DEL PUNTA, *Cronache di una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148/2011, e dintorni)*, in *Lav. dir.*, 2012, p. 34 seppur con determinati distinguo; G. FERRARO, *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, op. cit., p. 739; V. FERRANTE, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, op. cit., p. 665; A. GARILLI, *L'art. 8 della legge 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, op. cit., p. 269; F. LISO, *Osservazioni sull'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, op. cit., p. 22 parla di intervento legale in direzione contraria da considerarsi come una "provocazione"; L. MARIUCCI, *Un accordo e una legge contro l'accordo*, op. cit., p. 451; F. SCARPELLI, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, op. cit., p. 643 parla di "intervento a gamba tesa". Ma vedi anche il giudizio più pacato di G. VIDIRI, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, p. 121.

collettivo nazionale a quello aziendale (5) ed affidano « alla responsabilità sindacale il proporzionamento delle tutele a specifici contesti per favorire lo sviluppo e l'occupazione » (6). Senonché, questo sistema è ottenuto con tecniche e, soprattutto, a condizioni diverse.

Infatti, mentre l'Accordo del 2011 consente alla contrattazione collettiva aziendale di derogare soltanto se previamente autorizzata e unicamente alla disciplina di categoria (al di là delle residuali ipotesi di cui al punto n. 7 di quell'Accordo), ora invece la legge n. 148/2011 consente, con efficacia generale, sia alla contrattazione aziendale che, addirittura, a quella territoriale la deroga alla disciplina legale e « alle relative regolazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro » (7), peraltro, secondo alcuni, senza nemmeno stabilire in maniera

---

(5) M. BARBIERI, *Il rapporto tra l'art. 8 e l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, p. 461 e 464. L'affermarsi sempre maggiore del piano aziendale della contrattazione collettiva è stato evidenziato in dottrina da A. BAVARO, *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico-politico del lavoro*, op. cit.; D. GOTTARDI, *Le profonde modificazioni nel sistema di relazioni industriali*, in *Quad. rass. sind.*, 2014, p. 159; F. LISO, *L'accordo interconfederale del 2011 e la legge sulla « contrattazione collettiva di prossimità »*, op. cit., p. 343; C. ROMEO, *Il processo di «aziendalizzazione» della contrattazione collettiva; tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale*, op. cit. Del resto, questo è un processo che si sta affermando anche in ambito internazionale; infatti, la legge spagnola n. 3 del 2012 all'art. 84.2 ET regola l'istituto del contratto aziendale prioritario assegnandogli valenza assoluta rispetto al contratto settoriale nazionale, v. A. O. AVILÉS, *La priorità legale del contratto aziendale. Un quadro mancante nel continente europeo*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 529.

(6) A. VALLEBONA, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Mass. Giur. lav.*, 2011, p. 684; G. VIDIRI, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, op. cit., p. 123 e per certi versi v. S. SCIARRA, *Automotive e altro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, p. 349. Molto critico Mario Napoli, per il quale va contestata la scelta di politica del diritto di « scaricare sulle parti sociali, a livello periferico, il compito di delegificare la regolazione del rapporto di lavoro ». Secondo l'Autore questa scelta è già stata respinta in passato dalla Corte costituzionale con la nota sentenza del 28 gennaio 2005, n. 50, che ha impedito una differenziazione territoriale del diritto del lavoro (sussidiarietà verticale); conseguentemente egli dubita fortemente che ora, attraverso il ricorso alla sussidiarietà orizzontale, le parti sociali possano raggiungere un risultato simile senza violare di nuovo i precetti costituzionali, in *Id.*, *Osservazioni sul sostegno legislativo alla contrattazione aziendale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, p. 471; su una posizione simile V. FILI, *Contrattazione di prossimità e poteri di deroga nella Manovra di ferragosto (art. 8, d.l. n. 138/2011)*, in *Lav. giur.*, 2011, p. 977.

(7) F. LISO, *Osservazioni sull'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di « contrattazione di prossimità »*, op. cit., p. 21, segnata-

## CAPITOLO IV

LE NUOVE FORME DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
AZIENDALE CHE EMERGONO DALLA REALTÀ

SOMMARIO: 39. L'evoluzione della contrattazione collettiva Fiat nel biennio 2010-2011. — 40. L'autonomo modello contrattuale del gruppo Fiat: il contratto collettivo specifico di lavoro. — 41. La contrattazione collettiva di secondo livello: la genesi del contratto collettivo per lo stabilimento Fiat di Pomigliano d'Arco del 15 giugno 2010. — 42. Una clausola per l'effettività? La clausola di responsabilità. — 43. La sanzione ed il diritto di sciopero. — 44. Il contratto collettivo aziendale valido solo per gli iscritti o per gli aderenti: l'ulteriore stadio dell'evoluzione o la conferma delle regole?

39. *L'evoluzione della contrattazione collettiva Fiat nel biennio 2010-2011.*

Le considerazioni finora svolte hanno riguardato l'evoluzione della contrattazione collettiva aziendale nella sua dimensione tradizionale, destinata, cioè, a regolare i rapporti di lavoro dei dipendenti di un'unica impresa.

In questa prospettiva, si è visto come l'ordinamento intersindacale ha governato questo fenomeno sino ad arrivare al complesso modello regolativo che si ricava dall'Accordo interconfederale di giugno 2011 e dal Testo Unico sulla rappresentanza del 2014 (cfr. cap. II).

L'analisi ha poi riguardato il problema di come l'ordinamento statale ha inteso sviluppare la contrattazione collettiva aziendale, evidenziando il fatto che l'art. 8 della legge n. 148 del 2011 valorizza l'autonomia privata collettiva tanto da riconoscere il suo "prodotto" come quello sussidiariamente più competente e quindi maggiormente adatto a risolvere le problematiche di una singola impresa, mentre invece il Jobs Act ed i decreti ad esso connessi superano la logica della specificità ed arrivano a considerare la contrattazione collettiva aziendale come pienamente fungibile a quella di categoria (cfr. cap. III).

Senonché, dalla realtà è emerso (1) un ulteriore e più specifico fenomeno che, come vedremo, per una serie di singolari vicissitudini, si pone al di fuori del modello di relazioni sindacali predisposto dalle maggiori confederazioni con i due Accordi interconfederali del 2011 e del 2014, ma, allo stesso tempo, non tiene neppure conto delle opportunità offerte dall'art. 8 della legge n. 148 del 2011 (2).

È infatti accaduto che un'inusitata strategia delle relazioni sindacali di un gruppo industriale, la Fiat, ha impresso una nuova dimensione e funzione al contratto collettivo aziendale.

Quest'ultimo, invero, non è più — o non è solo — destinato a regolare i rapporti di lavoro dei dipendenti di un'azienda, ma è evoluto in strumento di regolazione delle relazioni sindacali di più stabilimenti collegati tra loro perché appartenenti allo stesso gruppo industriale ed ha finito, addirittura, per assumere la qualificazione e la funzione di contratto collettivo “nazionale” per quel medesimo gruppo, con il nome di “contratto collettivo specifico di lavoro”.

Eppure, da un lato, il riferimento ad un unico gruppo industriale non realizza quella condizione politica e sociale che caratterizza, invece, l'insieme degli imprenditori che ha affidato ad un'organizzazione sindacale la tutela del loro interesse collettivo. Dall'altro lato, poi, la qualificazione di un contratto collettivo aziendale come contratto collettivo specifico di lavoro, se conferma l'esistenza di una diversità rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, determina, però, l'inevitabile alterazione dei rapporti tra contratti collettivi,

---

(1) Forse sarebbe più corretto utilizzare il termine « riemerso » poiché quanto accaduto nell'ambito dell'azienda torinese altro non sembra che la trasposizione in chiave moderna di fenomeni provenienti “dal basso” che, in passato, hanno messo in crisi il sistema di relazioni sindacali allora vigente. Infatti, come già dimostrato, sia le commissioni interne che, successivamente, i comitati di base hanno spinto per un cambiamento del modello regolativo sindacale cui si rapportavano.

(2) In realtà bisogna ricordare che, seppure non se ne sia mai fatto esplicito riferimento nel testo, alcuni accordi collettivi aziendali/di stabilimento Fiat, potrebbero aver comunque acquisito efficacia generalizzata in virtù del terzo comma dell'art. 8 della l. n. 148 del 2011 secondo cui « le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori ».

perlomeno così come questi sono stati regolati dagli accordi interconfederali.

Ma proprio queste vicende, nella misura in cui segnano una sorta di evoluzione ed ulteriore specializzazione del concetto di contratto collettivo aziendale, devono essere tenute presenti per completare il nostro discorso.

Peraltro, a differenza di quanto è stato ritenuto da uno dei giudici che, incidentalmente, si è occupato del contratto collettivo di gruppo di impresa, quest'ultimo ha caratteristiche, se non strutturali almeno funzionali, diverse da quelle che erano le caratteristiche dei contratti collettivi stipulati per le imprese a prevalente partecipazione statale (3).

È vero, infatti, che in quel caso il contratto collettivo nazionale riguardava, a volte, una sola impresa (valga l'esempio del contratto collettivo dei metalmeccanici delle imprese petrolifere a partecipazione statale che, in realtà, si applicava soltanto alla Nuovo Pignone o all'ENI), fatto è, però, che quel contratto collettivo era finalizzato a soddisfare un interesse collettivo diverso da quello dei privati datori di lavoro.

La diversità di interessi, infatti, era stata definita dallo stesso legislatore che aveva disposto il cosiddetto sganciamento delle imprese a prevalente partecipazione statale dalla Confindustria (art. 3, co. 3, legge 22 dicembre 1956, n. 1589) (4). Ond'è che, in quel caso, il fatto che il contratto collettivo si applicasse ad un'unica impresa costitutiva

---

(3) Trib. Torino 14 settembre 2011, cit.; il Giudice, infatti, nell'affrontare la questione della legittimità del contratto collettivo specifico di primo livello del Gruppo Fiat, fa riferimento alla prassi dei « grandi enti nazionali, operanti in regime di quasi monopolio, (che) hanno contrattato con le OO.SS., in modo diretto, i regimi giuridici applicabili ai loro dipendenti e regolato i relativi rapporti: così è avvenuto con il C.C.N.L. Poste Italiane e con il C.C.N.L. FS, entrambi assai risalenti nel tempo », v. però le critiche mosse su questo punto da M. PERSIANI, *A proposito di Pomigliano: fedeltà alla legge e presupposte aspettative sociali*, op. cit., p. 125.

(4) AA.VV., *Il "distacco" delle aziende a prevalente partecipazione statale*, in cui in particolare il saggio di A. AMORTH, *Il "distacco" delle aziende a prevalente partecipazione statale nella decisione della Corte Costituzionale*, in *Riv. dir. lav. quad.*, VII, Milano, 1960; G. CHIARELLI, *Sull'art. 3, comma 3°, della l. 22 dicembre 1956, n. 1589*, in *Dir. lav.*, 1958, I, p. 36; CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA (a cura di), *Il distacco delle aziende a prevalente partecipazione statale dalle organizzazioni degli altri datori di lavoro*, Roma, 1958-1959; G. MAZZONI, *Il distacco sindacale delle aziende a prevalente partecipazione statale*, Milano, 1960. Più in generale sui contratti collettivi di gruppi d'impresa v. A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, op. cit., p. 351.

soltanto un elemento accidentale, essendo questo condizionato alla struttura del sistema delle imprese a partecipazione statale.

Quando invece si stipula un contratto collettivo per un gruppo di imprese private, non si tratta più di un “accidente”, ma dello stesso presupposto dell’esistenza di quel contratto.

Le considerazioni appena svolte fanno comprendere come la recente esperienza di relazioni sindacali posta in essere dal gruppo Fiat tragga origine, in realtà, dal fatto che la Fiat stessa, evidentemente insoddisfatta di quanto offrì lo *status quo* delle regole e pressata al contempo dalla crisi economica, ha intrapreso un lungo e tortuoso percorso giuridico che l’ha portata, addirittura, ad uscire dalla Federmeccanica (Federazione degli industriali metalmeccanici aderente a Confindustria) ed a predisporre un “suo” contratto collettivo specifico di lavoro.

Sebbene quanto accaduto abbia determinato un vero e proprio *shock* rispetto al consolidato sistema di relazioni sindacali nazionale (5), è pur vero che ciò rappresenta la legittima conclusione di quel percorso che, partendo dall’idea di libertà sancita dal primo comma dell’articolo 39 Cost., riconosce all’autonomia privata collettiva il potere di definire il livello e il modo di concludere il contratto collettivo aziendale.

Se è vero, infatti, che nell’ambito della logica del possibile il contratto collettivo rappresenta il migliore — o l’unico — punto di incontro tra le esigenze dell’una e dell’altra parte contraente, e se è vero, come già dimostrato (cfr. par. n.ri 18, 26, 29, 31), che il contratto collettivo aziendale non è un contratto gerarchicamente inferiore al contratto collettivo nazionale ma rappresenta, invece, un ulteriore e diverso modo di espressione dell’autonomia privata collettiva con funzione differente rispetto al livello sovraordinato, allora quanto accaduto in seno alla Fiat rappresenta un ulteriore stadio dell’evoluzione della contrattazione collettiva aziendale quale libera espressione dell’autonomia privata collettiva.

---

(5) A seguito della sottoscrizione del contratto collettivo di Pomigliano d’Arco alcuni hanno parlato di « shock », altri di « scossone », altri di linea « hard/soft », v. in tal senso A. BOLLANI, *Contratti collettivi e accesso ai diritti sindacali*, op. cit., p. 9; M. BROLLO, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro. Il rapporto individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, p. 1095; P. TOSI, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro. Il sistema collettivo*, in **Termine estratto capitolo**