

## Accordi FIAT, clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero\*

Pasquale Chieco

1. Introduzione	77
2. La clausola di responsabilità	77
3. .... (segue)	79
4. La clausola integrativa	81
5. Conclusioni	83

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 117/2011

## 1. Introduzione

Fra i tanti elementi di discussione e di contrapposizione presenti nelle vicende dei contratti collettivi per i dipendenti degli stabilimenti FIAT di Pomigliano e di Mirafiori ve ne è uno di particolare delicatezza in quanto concerne l'esercizio del diritto di sciopero e la sua discussa disposizione (e, prima ancora, disponibilità) ad opera dei sindacati firmatari, quale conseguenza della sottoscrizione di talune clausole presenti in detti contratti. In proposito, tuttavia, tralasciando per il momento la questione della disponibilità collettiva del diritto di sciopero alla luce del disposto dell'art. 40 cost., è interessante comprendere in che modo e con quali effetti i contratti collettivi in questione imbrigliano il diritto di sciopero.

In particolare, l'attenzione degli interpreti si è concentrata sulla portata di due clausole - la *clausola di responsabilità* e quella rubricata *"clausole integrative del contratto individuale di lavoro"* (di seguito *clausola integrativa*) - presenti, con formulazione pressoché identica, negli accordi collettivi di Pomigliano (15.6.2010) e di Mirafiori (23.12.2010) nonché nel contratto collettivo di I livello per Fabbrica Italia Pomigliano (29.12.2009).

In via di prima approssimazione, si può osservare che, sul comune presupposto dell'affermata correlazione e inscindibilità delle clausole dell'accordo collettivo, la *clausola di responsabilità* si occupa dell'attività sindacale illegittima e della conseguente impossibilità per l'Azienda di esigere i diritti o esercitare i poteri derivanti dall'accordo, stabilendo sanzioni operanti nella sfera delle prerogative sindacali (contributi e permessi) insieme all'effetto di liberare l'azienda dagli obblighi stabiliti nell'accordo; la *clausola integrativa* si occupa, invece, dei comportamenti illegittimi del "singolo lavoratore" facendone conseguire sanzioni disciplinari e il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole dell'accordo.

Va subito rilevato, tuttavia, che tale distinzione è meno netta di quanto non possa apparire a prima vista poiché taluni comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori sono presi in considerazione dalla *clausola di responsabilità* con l'effetto di sottrarli alla disciplina (e alle conseguenze sanzionatorie) prevista per le violazioni/infrazioni asciritte nella *clausola integrativa*.

Ma procediamo con ordine.

## 2. La clausola di responsabilità

Nel suo primo capoverso, la *clausola di responsabilità*, affermata – come si ricordava – la inscindibilità di tutte le clausole dell'accordo, prende in considerazione il mancato rispetto «degli impegni assunti» ovvero i «comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda da presente accordo», posti in essere dalle Organizzazioni sindacali e/o dalla Rappresentanza sindacale dei lavoratori «anche a livello di singoli componenti».

Le violazioni (e le corrispondenti sanzioni) oggetto della disciplina della *clausola di responsabilità* concernono, pertanto, gli inadempimenti agli obblighi diretti delle parti sindacali (mancato rispetto degli impegni assunti e comportamenti contrari alle condizioni concordate per la realizzazione del Piano) e, quindi, alle disposizioni del contratto collettivo con funzione obbligatoria che, per l'appunto, contengono gli obblighi direttamente assunti dalle parti firmatarie.

La responsabilità dei sindacati firmatari si estende, peraltro, anche agli effetti provocati dai suddetti inadempimenti in termini di inesigibilità dei diritti o dei poteri riconosciuti dall'accordo

all’azienda che, verosimilmente, altro non sono che i diritti e i poteri vantati dal datore di lavoro nei confronti dei singoli lavoratori riconducibili al complesso delle posizioni giuridiche attive del datore di lavoro regolamentate nella parte normativa dell’accordo. Infatti, non possono che essere i comportamenti dei prestatori di lavoro a realizzare, in concreto, quelle situazioni di inesigibilità dei diritti e/o poteri dell’azienda di cui si occupa la prima parte della clausola di responsabilità, identificandole quali situazioni “*consequenti*” alle violazioni imputabili alle oo.ss.

Sul complesso di tali violazioni ed effetti scatta una doppia sanzione:

- la prima secondo la quale l’Azienda è liberata dagli obblighi derivanti dall’accordo;
- la seconda per effetto della quale l’Azienda è liberata dagli obblighi contrattuali in materia di contributi e permessi sindacali (con qualche marginale differenza tra gli accordi di Pomigliano e Mirafiori).

Ora, tralasciando, per la sua chiara formulazione, questa seconda tipologia di sanzione “collettiva” - che non ha tuttavia impedito di sollevare una questione di sua (parziale) inefficacia<sup>178</sup> – va osservato come l’effetto liberatorio previsto dalla prima delle suddette sanzioni operi con riferimento al complesso delle obbligazioni gravanti direttamente sulle parti stipulanti senza in alcun modo toccare istituti e obblighi *altri* rispetto a quelli<sup>179</sup>. In altri termini, l’effetto di svincolare l’azienda dagli obblighi assunti nel contratto non può che essere definito e delimitato dalle posizioni giuridiche oggetto della parte obbligatoria del contratto collettivo, anche quando gli inadempimenti dei soggetti collettivi provochino effetti di inesigibilità delle posizioni giuridiche attive dell’azienda nell’ambito dei singoli contratti di lavoro.

Da ciò deriva, allora, che, a fronte di violazioni imputabili ai sindacati firmatari, l’unico effetto sanzionatorio tipizzato dalla prima parte *clausola di responsabilità* è quello che opera sul piano “collettivo” (liberazione dell’azienda dagli obblighi stabiliti nella parte obbligatoria e da quelli in materia di contributi e permessi sindacali), anche quando tali violazioni abbiano conseguenze in termini di inesigibilità dei diritti e poteri datoriali nei confronti dei singoli lavoratori.

---

<sup>178</sup> V. Bavarro, *Contratti Fiat. Ispirazione per un nuovo modello*, www.ildiariodellavoro.it, 17.1.2011, il quale rileva l’inefficacia della sanzione concernente i contributi sindacali. Ora, posto che non c’è dubbio sul fatto che la sanzione operi paralizzando l’obbligo contrattuale del datore di lavoro di versare i contributi sindacali secondo le modalità e i tempi dettati dall’art. 7, sezione II, del CCNL dei metalmeccanici 20.1.2008, la questione di inefficacia sollevata dall’A. si riferisce al diverso obbligo legale di versare i contributi sindacali quale effetto della qualificazione della delega del lavoratore al sindacato in termini di cessione del credito (cfr. Cass. 7.8.2008, n. 21368; Cass. S.U. 21.12.2005, n. 28269), che – com’è noto – non abbisogna del consenso del debitore ceduto. In altri termini la sanzione stabilita dalla *clausola di responsabilità* farebbe venire meno l’obbligo contrattuale ma lascerebbe in piedi quello legale. Si tratta di una conclusione che – seppure propende per una soluzione oggetto di un dibattito (ri)aperto di recente da nuovi interventi legislativi: cfr. Gisanti, *Rappresentanza e contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro: gli effetti del conflitto sindacale*, RGL I, 2010, 77 ss.) - è in linea con il tenore delle clausole di responsabilità la quale stabilisce testualmente che le violazioni degli impegni assunti dai sindacati firmatari «libera l’Azienda dagli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo in materia di contributi sindacali». Resta, tuttavia, qualche dubbio sulla tenuta di tale conclusione in presenza del maturare delle condizioni e della sanzione previste dalla clausola in questione, che costituisce una variante di non poco conto allo schema civilistico della cessione di credito. Infatti, il venire meno, in presenza di determinate situazioni, dell’obbligo di versamento dei contributi sindacali può essere configurato come una condizione sospensiva degli effetti della cessione frutto di un “accordo” tra cessionario e debitore che quest’ultimo potrebbe opporre al cedente.

<sup>179</sup> Cfr. De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano e criticità delle relazioni industriali*, RIDL, 2010, I, 807/808, il quale, a indiretta conferma di quanto qui osservato, qualifica la previsione contrattuale e la relativa sanzione come una sorta di “*clausola penale*” poiché determina in via preventiva e forfettaria le conseguenze dell’inadempimento di una obbligazione.

### 3. .... (segue)

I riferimenti e gli elementi acquisiti nell'analisi della prima parte della *clausola di responsabilità*, rendono più agevole la comprensione della regolamentazione introdotta nella seconda parte che concerne i «comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente accordo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda...».

Si tratta, con tutta evidenza, di una prescrizione che innalza di molto il livello di coinvolgimento dei sindacati firmatari e delle strutture di rappresentanza dei lavoratori nella gestione delle relazioni di lavoro in azienda, poiché fa derivare le medesime sanzioni già analizzate nella prima parte della clausola, dai comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori assunti in violazione delle clausole contrattuali, senza alcun riferimento al fatto che essi siano "conseguenti" alle scelte e alle azioni poste in essere dalle oo.ss.

Se, infatti, nella prima parte della clausola i comportamenti (illegittimi) presi in considerazione sono quelli dei sindacati firmatari anche in relazione alle loro conseguenze, consistenti nella inesigibilità dei diritti e dei poteri aziendali sul piano dei contratti di lavoro, oggetto della seconda parte della clausola sono invece i comportamenti (illegittimi) dei lavoratori, considerati *ex se* sul presupposto (implicito) che *non ci si trovi* nell'ambito della ipotesi delineata dalla prima parte della *clausola di responsabilità*. In altri termini, i comportamenti dei lavoratori (individuali o collettivi) di cui si occupa la seconda parte della *clausola di responsabilità* non sono quelli connessi o conseguenti alla violazione degli obblighi assunti dai sindacati firmatari.

Va, infatti, escluso che la seconda parte della clausola sia una (inutile: v. *infra*) specificazione della fattispecie individuata nella sua prima parte con la sola e mera variazione del punto di vista costituito (non dal comportamento delle oo.ss., ma) dai comportamenti soggettivi o collettivi dei lavoratori, presi in considerazione pur sempre quale *conseguenza* del mancato rispetto degli impegni da parte delle oo.ss.

La erroneità di tale conclusione deriva, a nostro parere, dai seguenti elementi.

In primo luogo, la parte seconda della clausola (e il suo apparato sanzionatorio) sarebbe del tutto inutile poiché i comportamenti dei lavoratori consequenti al mancato rispetto degli impegni assunti dai sindacati firmatari, sono (come si è visto) già presi in considerazione e sanzionati nella prima parte della *clausola di responsabilità*.

In secondo luogo, vi è una rilevante diversità nella formulazione della *clausola di responsabilità*. Infatti, nella sua seconda parte, a differenza di quanto stabilito nella prima, le sanzioni scattano quando la violazione, in tutto o in parte, delle clausole dell'accordo sia connotata dall'ulteriore elemento qualitativo della «misura significativa». E ancora, a differenza di quanto stabilito nella prima parte, non è sufficiente a far scattare le sanzioni che si determini una situazione di inesigibilità dei diritti o dell'esercizio dei poteri dell'azienda, poiché, per effetto di quanto disposto nella seconda parte della clausola di responsabilità, le sanzioni scattano solo quando la situazione di inesigibilità sia tale da fare «venire meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima».

Questa rilevante differenza, peraltro, è pienamente comprensibile.

Infatti, a fronte di comportamenti non imputabili direttamente ai sindacati firmatari o conseguenti ai loro inadempimenti ma posti in essere *autonomamente* dai lavoratori, l'applicazione di sanzioni comunque gravanti nella sfera dei sindacati richiede, ragionevolmente, una soglia di "punibilità" più alta, e, quindi, che la violazione delle clausole dell'accordo sia significativa e lo sia in misura tale da determinare, quando consista nel rendere inesigibili diritti e/o poteri aziendali, il venire meno dell'interesse del creditore della prestazione alla permanenza dello scambio contrattuale<sup>180</sup>.

Risulta, allora, confermata l'affermazione che sono formalmente e significativamente diversi i soggetti e i comportamenti che fanno scattare le identiche sanzioni contemplate nella prima e nella seconda parte della *clausola di responsabilità*.

Rimane, a questo punto, da chiedersi quali sono, secondo la formula della parte seconda della *clausola di responsabilità*, le clausole dell'accordo la cui significativa violazione, ad opera dei comportamenti dei lavoratori, provoca le sanzioni collettive di cui abbiamo detto.

In proposito, credo non ci sia dubbio sul fatto che, anche nella sua seconda parte, la clausola di responsabilità abbia, come orizzonte di riferimento, il complesso degli obblighi assunti dai sindacati firmatari definiti dalla prima parte della medesima clausola. Pertanto, quando i lavoratori, al di fuori dell'azione dei sindacati firmatari, pongono in essere iniziative e attività di natura sindacale in quanto finalizzate alla tutela dell'interesse collettivo, i loro comportamenti – per volontà delle parti firmatarie degli accordi collettivi – sono inquadrati e valutati alla luce dei patti e degli obblighi assunti dalle oo.ss. Con la conseguenza che, in caso di violazione significativa di tali obblighi ovvero di situazioni di inesigibilità dei diritti e/o dei poteri datoriali di tale gravità da far venire meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale, quei comportamenti provocano l'applicazione delle sanzioni stabilite dalla *clausola di responsabilità*.

È questo, a nostro parere, il risultato più rilevante della correlazione e della inscindibilità delle clausole dell'accordo previsto dalla prima parte della *clausola di responsabilità*, con tutto ciò che consegue da tale tipizzazione (v. *infra*).

Sintetizzando, allora, il contenuto di questa seconda parte della *clausola di responsabilità* si può dire che:

- i sindacati firmatari assumono l'impegno di rendere congruenti con i patti sottoscritti (anche) i comportamenti dei lavoratori posti in essere, autonomamente, a tutela dell'interesse collettivo<sup>181</sup>;
- i comportamenti non congruenti dei lavoratori rendono possibile l'applicazione di sanzioni gravanti nella sfera dei sindacati firmatari ma con una soglia di "punibilità" più alta (rispetto a quella richiesta dalla prima parte della clausola di responsabilità per le violazioni direttamente imputabili alle oo.ss.) in quanto è necessario che essi integrino una violazione significativa delle clausole

<sup>180</sup> È significativo che la formula utilizzata sia quella che nell'art. 1455 c.c. contrassegna l'importanza dell'inadempimento ai fini della risoluzione del contratto.

<sup>181</sup> Ciò, peraltro, corrisponde a un canone generale del nostro ordinamento che consente a chiunque di promettere il fatto del terzo salvo a essere tenuto a rispondere nel caso in cui il terzo «*non compie il fatto promesso*» (art. 1381 c.c.). De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano e criticità delle relazioni industriali*, cit., 808-809, propende, invece, per una qualificazione della seconda parte della clausola di responsabilità in termini di «sottoposizione del diritto ai permessi e ai contributi a una condizione risolutiva rappresentata dall'avverarsi dei comportamenti stigmatizzati nella clausola».

dell'accordo e che tale violazione, quando consista nel rendere inesigibili diritti e/o poteri aziendali, determini il venire meno dell'interesse del creditore della prestazione alla permanenza dello scambio contrattuale;

- le sanzioni (collettive) della seconda parte della clausola di responsabilità esauriscono le conseguenze delle violazioni riconducibili ai comportamenti dei lavoratori in essa tipizzati.

Circa quest'ultimo profilo, riteniamo che la *clausola di responsabilità* se per un verso responsabilizza anche i singoli lavoratori quando sviluppano l'azione collettiva al di fuori della cornice governata dei sindacati firmatari, per altro verso, tipizzando condotte e sanzioni, non consente che i medesimi comportamenti possano essere valutati anche in termini di inadempimento individuale e, quindi, quale fonte di responsabilità contrattuale<sup>182</sup>.

In altri termini, e conclusivamente, la *clausola di responsabilità* (sia nella prima che nella seconda parte) è costruita in modo tale da definire e risolvere i profili regolativi e sanzionatori interamente entro la parte obbligatoria del contratto collettivo. E ciò vale, in particolare, anche per quei comportamenti individuali e collettivi che, pur quando hanno effetti sul piano del sinallagma contrattuale, sono connotati dall'essere posti in essere o *in conseguenza* dell'azione e dell'iniziativa dei sindacati firmatari, anche se assunta in violazione delle clausole dell'accordo (*clausola di responsabilità*, parte prima) ovvero fuori da tale cornice ma a difesa di un interesse collettivo definito in relazione alle medesime clausole dell'accordo (*clausola di responsabilità*, parte seconda).

Ne deriva che, con riferimento a tali comportamenti, la *clausola di responsabilità* si pone in un rapporto di vera e propria specialità rispetto alla fattispecie generale e astratta oggetto della disciplina e delle sanzioni della *clausola integrativa* (di cui si dirà a breve) in quanto disciplina e sanziona una definita tipologia di comportamenti individuali, anche quando abbiano effetti sul piano del sinallagma contrattuale.

#### 4. La clausola integrativa

Se sono corrette le conclusioni da ultimo raggiunte, si può affermare che la *clausola integrativa* si occupa solo degli *inadempimenti* del (singolo) lavoratore alle clausole (inscindibili) del contratto collettivo con funzione normativa che, per l'appunto, contengono gli obblighi (e, reciprocamente, i diritti) delle parti del contratto individuale di lavoro<sup>183</sup> (susceptibili, ove inosservati, di provocare inadempimenti e sanzioni disciplinari: v. *infra*).

---

<sup>182</sup> Sono queste le ragioni – alle quali vanno aggiunte quelle ulteriori connesse alla inevitabile valenza disciplinare dei comportamenti in questione ove fossero sanzionabili sul piano del contratto individuale di lavoro (v. prossimo par.fo) – che non consentono di dividere quelle letture della seconda parte della clausola di responsabilità che fanno discendervi una limitazione del diritto di sciopero dei singoli lavoratori. Tale conclusione vale anche per quelle opinioni che fanno discendere la illegittimità dell'astensione dei singoli lavoratori dalla illegittimità dello sciopero indetto dalle oo.ss. in violazione degli obblighi stabiliti nell'accordo: v., tra gli altri, P. Ichino, *Appunti di un giurista su Pomigliano*, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 18.06.2010; R. Romei, *Riflessioni su Mirafiori*, [www.nelMerito.com](http://www.nelMerito.com), 27.1.2011; Tiraboschi, *L'accordo Fiat di Pomigliano nel quadro delle nuove relazioni industriali*, Guida al lavoro, 2010, 28, 14.

<sup>183</sup> L'attitudine della *clausola integrativa* a intercettare e limitare l'esercizio del diritto di sciopero da parte dei singoli lavoratori viene sostenuto (a volte in modo ipotetico o con il condizionale) da quegli AA. che valutano il preцetto di inscindibilità della clausola in questione in termini inclusivi degli obblighi di natura collettiva stabiliti, anche, nella *clausola di responsabilità*: v., tra gli altri, Mariucci, *Note su un accordo singolare*, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 21.06.2010; Bavaro, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'«archetipo» Fiat di Pomigliano d'Arco*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2010, n. 3; Lassandari, *La contrattazione integrativa*, in M. Mascini (a cura di), "l'Annuario del lavoro 2010", il diario del lavoro, 117 ss.; Zilio Grandi, *La Fiat e le relazioni sindacali oggi in Italia: brevi appunti*

Niente di meno e niente di più di ciò che è sempre valso a definire il contenuto obbligatorio delle clausole di inscindibilità delle disposizioni contrattuali diffusamente contenute nei contratti collettivi nazionali e, tra gli altri, in quello metalmeccanico del 20 gennaio 2008<sup>184</sup>.

La "normalità" della *clausola integrativa*, peraltro, non viene smentita dalla presenza, a corredo della inscindibilità delle clausole dell'accordo (*alias*, di ognuno dei tre accordi e contratti collettivi di cui ci stiamo occupando), della espressa previsione che «la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole contrattuali».

Chiarito, infatti, l'ambito oggettivo (e i limiti) di applicazione del vincolo di inscindibilità, è evidente che ci troviamo di fronte a una materia (inadempimento=infrazione=sanzione disciplinare) governata dai precetti normativi di predeterminazione e di proporzionalità, peraltro richiamati dalla *clausola integrativa*, che valgono a definire i comportamenti dei lavoratori, posti in essere in violazione di ciascuna delle clausole contrattuali legate dal vincolo di inscindibilità, quali *infrazioni* suscettibili di provocare l'applicazione di provvedimenti disciplinari (conservativi o licenziamenti per mancanze).

La collocazione della *clausola integrativa* entro la materia disciplinare consente, inoltre, di comprendere l'esatta portata della ulteriore previsione che da quei comportamenti fa discendere il venir meno dell'efficacia delle "altre" clausole contrattuali. Tale effetto "liberatorio" ha il valore di una dichiarazione politica senza alcuna effettiva valenza giuridica perché altrimenti, il venir meno dei trattamenti previsti dalle clausole collettive con funzione normativa<sup>185</sup> - quale conseguenza del comportamento del lavoratore in violazione di una delle clausole contrattuali legate dal vincolo di inscindibilità - configurerebbe una sanzione di natura disciplinare (perché conseguente a inadempimento) *extra ordinem* e quindi, del tutto nulla. Essa, infatti, si cumulerebbe con la sanzione disciplinare, espressamente prevista e disciplinata per la medesima violazione, dalla stessa *clausola integrativa* (v. *infra*) che, con tutta evidenza, esaurisce il potere disciplinare

---

giuridici, [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 12.1.2011; contra, tra gli altri, Magnani, da Pomigliano a Mirafiori: gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali, [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 13.1.2011; Tosi, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, ADL, 2010, n. 6, 1094; R. Pessi, *La contrattazione in deroga: il caso Pomigliano*, ADL, 2010, n. 6, 1128-1129; De Luca Tamajo, *Accordo di Pomigliano e criticità delle relazioni industriali*, cit., 810; dubbia, infine, la posizione di altra parte della dottrina: cfr. Treu, *Contratto nazionale e governo delle differenze*, [www.ildiariodellavoro.it](http://www.ildiariodellavoro.it), 3.10.2010.

Tali posizioni sono, poi, articolate tra coloro che ritengono comunque illegittima la limitazione del diritto di sciopero dei singoli lavoratori per contrasto con l'art. 40 cost. (che individua un diritto soggettivo fondamentale della persona del lavoratore) e coloro che, invece, la ritengono (all'attualità ovvero ove vi fosse) legittima sulla base di una, variamente evocata, titolarità *sindacale* del diritto di sciopero fondata, pure essa, sul disposto dell'art. 40 cost.

<sup>184</sup> Il riferimento è all'art. 1 (Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore) della sezione III del CCNL. Su tale clausola cfr. M Ricci, *Commento*, in M.G. Garofalo e Massimo Roccella (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici 28 gennaio 2008*, Cacucci, Bari, 2010, 147 ss. Non è casuale, del resto, il fatto che nel contratto collettivo di I livello di Fabbrica Italia Pomigliano il contenuto di quella che per comodità abbiamo definito *clausola integrativa* è riproposto nell'art. 8 con la rubrica «Inscindibilità delle disposizioni contrattuali».

<sup>185</sup> Del resto, riesce difficile immaginare quale concreto effetto liberatorio si possa concretamente definire applicare al singolo lavoratore e in suo pregiudizio. Peraltro, la clausola sembra mal formulata perché, a differenza di quanto stabilito nella clausola di responsabilità, prevede che dalla infrazione non derivi la liberazione dell'azienda ma il venir meno nei confronti del singolo lavoratore dell'efficacia delle altre clausole (diverse da quella violata) dell'accordo.

del datore di lavoro. In altri termini non è pensabile che, oltre alla sanzione disciplinare proporzionata, la medesima violazione determini un ulteriore effetto (liberatorio dell'azienda) in pregiudizio del lavoratore e al di fuori del sistema disciplinare regolato, com'è noto, da norme inderogabili.

Venendo, allora, alla sanzione disciplinare della *clausola integrativa*, essa, sempre in ragione dei precetti innanzi ricordati, rinvia a quanto stabilito nel codice disciplinare (*alias* «agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari» secondo la contorta formula della clausola) che, allo stato, è quello contenuto nel CCNL metalmeccanici 28.1.2008. Conclusione che vale non solo per gli accordi di Pomigliano e Mirafiori, ma anche per il contratto collettivo di I livello del 29.12.2010 il cui art. 27, in materia disciplinare (e, quindi, anche per le infrazioni e le sanzioni della clausola in questione), rinvia espressamente “a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei metalmeccanici”<sup>186</sup>.

Il rinvio, conferma che nulla è cambiato nel sistema delle infrazioni e delle sanzioni in relazione e in ragione della nuova disciplina contrattuale (collettiva e individuale) degli stabilimenti FIAT e newco<sup>187</sup>. Ma non è tutto. Quel rinvio conferma, seppure indirettamente, l'esito dell'interpretazione qui proposta della *clausola integrativa* e, quindi, della *clausola di responsabilità*; interpretazione che, come si è visto, porta ad escludere che la previsione di sanzioni disciplinari per comportamenti individuali assunti in violazione delle clausole collettive legate dal (riaffermato) principio di inscindibilità possa riferirsi (anche) agli scioperi posti in essere dai lavoratori violando i patti sottoscritti dai sindacati firmatari. Infatti, il consolidato sistema disciplinare del CCNL dei metalmeccanici – la cui applicazione è, come si è visto, espressamente voluta dai firmatari degli accordi in esame – appare incompatibile con l'introduzione di una infrazione caratterizzata da una così forte discontinuità e da un altrettanto marcata specialità rispetto al complesso dei micro e macro inadempimenti elencati e sanzionati nel codice disciplinare.

## 5. Conclusioni

In conclusione, fermi restando i margini di opinabilità di una lettura del dettato costituzionale che abiliti i sindacati a disporre, attraverso le clausole di tregua o di pace sindacale, del diritto di sciopero dei singoli lavoratori<sup>188</sup>, appare risolutiva la circostanza che le prescrizioni della *clausola integrativa* e della *clausola responsabilità* degli accordi FIAT non contengano alcuna disposizione che vada in tale direzione. Tali clausole, al contrario, confermano che gli effetti sanzionatori della

---

<sup>186</sup> L'art. 27 precisa che il rinvio alla materia dei provvedimenti disciplinari riguarda: ammonizioni scritte, multe e sospensioni; licenziamenti per mancanze; sospensione cautelare non disciplinare; con una elencazione che richiama alla lettera la rubrica delle corrispondenti disposizioni del CCNL dei Metalmeccanici (artt. 8, 9, 10 e 11 del Titolo III). Si tratta di un rinvio che assume un particolare e rilevante significato tanto da indurre le parti a introdurre nel contratto collettivo di I livello una “norma di Chiusura” nella quale «Le parti concordano, infine, di riconoscersi titolari del potere disciplinare di ogni singolo istituto la cui normativa sia stata definita nel presente contratto collettivo *per relationem* con riferimento agli analoghi istituti del CCNL dei Metalmeccanici».

<sup>187</sup> Esula dalle tematiche qui trattate, la questione della utilizzabilità di un rinvio di tal fatta al fine di sostenerne la tesi secondo la quale, grazie anche a questo tipo di rinvio, la newco si troverebbe, di fatto e di diritto, ad applicare ancora ai propri dipendenti il CCNL dei Metalmeccanici 2008 con l'effetto di legittimare la Fiom-Cgil a costituire proprie r.s.a. ex art. 19 Statuto dei lavoratori.

<sup>188</sup> Sulla irrisolta questione della titolarità del diritto di sciopero, v. di recente F. Carinci, *Il diritto di sciopero: la nouvelle vogue all'assalto della titolarità individuale*, DLRI, n. 123, 2009, 3, 423 ss. Resta risolutiva, tuttavia, sul piano della politica del diritto, l'osservazione di Treu, *L'accordo di Pomigliano e gli sviluppi futuri*, in *Contratti e contrattazione collettiva*, 2010, 7, 3, secondo il quale «l'affidabilità degli impegni è un bene prezioso per le aziende in epoche di grandi crisi; garantirla da parte del sindacato è una risorsa da spendere anche e soprattutto in situazioni di crisi».

violazione dei patti e degli impegni assunti dalle organizzazioni sindacali si riverberano e operano esclusivamente entro il piano sindacale.

Semmai, va sottolineato che, in presenza di un sistema (ancora) decisamente orientato a interpretare l'art. 40 cost. in termini di diritto soggettivo fondamentale del lavoratore, il disposto della seconda parte della *clausola di responsabilità* opera un passo nuovo e impegnativo quando stabilisce che le sanzioni "collettive" scattano anche quando i lavoratori pongono in essere attività a tutela dell'interesse collettivo ma al di fuori dell'iniziativa e del supporto dei sindacati firmatari.

Così facendo i sindacati firmatari, come si è visto, sembrano davvero assumere un ruolo alto di governo delle relazioni sindacali in azienda ma anche la responsabilità degli eventuali fallimenti gravandosi delle sanzioni conseguenti.

Si tratta di una scelta – forse necessitata dall'andamento e dagli esiti di una trattativa compresa dalla minaccia di delocalizzazione della FIAT<sup>189</sup> - che appare molto (forse, troppo) impegnativa, specie in considerazione della opposizione della Fiom-Cgil agli accordi e, quindi, della presenza in azienda di una grande forza sindacale, radicata e rappresentativa, che ha molti motivi di promuovere forme di lotta formalmente svincolate dagli impegni assunti dai sindacati firmatari.

In altri termini, sembra un azzardo assumere a proprio carico gli oneri conseguenti ai comportamenti "collettivi" dei lavoratori posti in essere al di fuori o addirittura in contraddizione con gli impegni assunti dai sindacati firmatari in quanto quei comportamenti potrebbero ben essere il frutto di azioni di lotta promosse e sostenute dalla Fiom.

Tuttavia, la questione è più complessa di quanto non sembri a prima vista in quanto tra le violazioni riconducibili alla responsabilità dei sindacati firmatari e l'applicazione delle conseguenti sanzioni non vi è alcun automatismo.

Infatti, sia gli accordi di Pomigliano e di Mirafiori che il contratto collettivo di I livello prevedono l'istituzione di una Commissione Paritetica di Conciliazione individuata quale «sede preferenziale e privilegiata» per «esaminare eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie ... nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti delle Organizzazioni Sindacali».

Ciò significa, allora, che vengono demandate all'esame congiunto delle parti non solo la riconducibilità di eventuali specifiche situazioni a fattispecie di violazione degli impegni assunti dai sindacati firmatari, ma anche la stessa applicazione delle sanzioni collettive previste in conseguenza delle violazioni accertate.

Certo, la clausola istitutiva precisa che «in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità» configurando, pertanto, una semplice ipotesi di proceduralizzazione dei poteri di valutazione e di sanzione che il contratto riconosce, in ultima analisi, all'azienda. Tuttavia, non c'è dubbio sul fatto che la volontà delle parti sia quella di riservarsi un ulteriore spazio di verifica e confronto prima di procedere con l'applicazione delle sanzioni.

---

<sup>189</sup> Ma, come osserva Thomas C. Schellig, *La strategia del conflitto*, Mondadori, Milano, 2006, 25 ss., la minaccia è una tecnica di negoziazione che non rende meno vero e voluto l'accordo.

In definitiva, il delicato e gravoso equilibrio testimoniato dalla clausola di responsabilità e dalla previsione dei suoi effetti sanzionatori è esposto, certo, all'azione e all'interdizione dei sindacato e dei lavoratori che nell'accordo non si riconoscono, ma è, in ultima analisi, affidato alla gestione delle situazioni di conflitto che le parti hanno riposto in un sistema istituzionalizzato di composizione. Con un affidamento che tanto più sarà capace di reggere i conflitti (possibili e, in ultima analisi, probabili) quanto più risulteranno veritieri i risultati attesi dai firmatari in termini di investimenti produttivi e di continuità occupazionale.