

18 FEBBRAIO 2011 Sala Arengario - Palazzo di Giustizia di Napoli

**DIRITTO DEL LAVORO E RELAZIONI SINDACALI
DAL "COLLEGATO LAVORO" AGLI ACCORDI FIAT
RAPPRESENTANZA E CONFLITTO NEL QUADRO LEGISLATIVO E
COSTITUZIONALE**

RELAZIONE INTRODUTTIVA

a cura dell'avvocato Claudia Piccolino

Giuristi Democratici Napoli

Per introdurre i temi del convegno vorrei affrontare sinteticamente gli aspetti più rilevanti della legge n. 183/2010, il c.d. collegato lavoro, soprattutto alla luce delle interpretazioni dottrinali e dei primi orientamenti giurisprudenziali formati all'indomani della sua entrata in vigore, nonché le problematiche scaturenti dagli accordi Fiat di Pomigliano e Mirafiori, che hanno riportato in primo piano la questione della rappresentanza sindacale e che hanno creato non pochi conflitti tra le diverse Organizzazioni Sindacali e anche tra gli stessi lavoratori all'interno delle fabbriche.

Tali temi saranno poi sviluppati e approfonditi dai qualificati interventi che seguiranno questa introduzione.

Naturalmente, per aprire un dibattito su questioni che attengono ad un ambito non solo strettamente giuridico, non si può prescindere da una, seppur brevissima, analisi del contesto sociale, politico ed economico in cui queste vanno ad inserirsi.

Siamo in un momento in cui si discute molto, in Italia e nel mondo, della crisi e delle difficoltà della democrazia rappresentativa e, soprattutto nel nostro paese, ci troviamo sempre più spesso in presenza di veri e propri attacchi ai diritti e alle libertà.

Stiamo assistendo, in particolare, ad una progressiva offensiva nei confronti delle conquiste di civiltà e democrazia nel campo del lavoro e della rappresentanza sindacale, di fronte alla quale va riaffermato con forza il rispetto dei principi costituzionali, che deve innanzitutto partire dai luoghi di lavoro.

L'approvazione del c.d. Collegato lavoro, la bozza di disegno di legge del c.d. Statuto dei Lavori, inviata lo scorso novembre dal Ministro del Lavoro alle parti sociali, e la gestione della vicenda Fiat con gli accordi separati di Pomigliano e di Mirafiori, sono il segno evidente di un completo stravolgimento e di un grave arretramento di tutto l'impianto giuslavoristico.

Tutto ciò, peraltro, contrariamente alle proclamazioni di intenti, si ritiene che non abbia affatto prodotto, e né produrrà, un miglioramento della situazione di crisi e delle condizioni sociali, né un incremento dell'occupazione.

I dati rilevati nell'ultimo anno sono allarmanti e dimostrano che la situazione in Italia, e in particolar modo al Sud, è di gran lunga peggiore rispetto agli altri Paesi d'Europa. Come rileva l'Ocse, salari e pensioni sono più bassi del 30% rispetto all'Europa e si riducono rispetto all'aumento dei prezzi, mentre le tasse sul lavoro restano stabili. La disoccupazione è in crescita e particolarmente penalizzate sono le donne, il cui tasso di occupazione, al Sud, è inferiore al 30%. Continuano ad aumentare lavoro sommerso e precarietà, che oggi caratterizza un'intera generazione, e che sta diventando il modello strutturale di lavoro.

In questo contesto, dopo essere stata rinviata alle Camere dal Presidente Napolitano, che aveva rilevato non pochi dubbi di costituzionalità, è stata approvata la legge n. 183/2010 con un testo che, rispetto alla versione iniziale, presenta qualche modesta modifica migliorativa, ma che, sostanzialmente, non si sottrae ai rilievi di incostituzionalità e che, soprattutto, continua a stravolgere il principio cardine del diritto e del processo del lavoro, quello del *favor laboratoris*, rendendo, nei fatti, difficile ed incerta la tutela dei diritti dei lavoratori e sferzando un vero e proprio

attacco al precariato, che, come detto, rappresenta una vastissima fascia del mondo del lavoro.

Gli aspetti che destano maggiore preoccupazione, e che hanno già dato luogo a diversi orientamenti giurisprudenziali ed interpretazioni, sono quelli relativi alla certificazione dei contratti di lavoro, alla conciliazione ed arbitrato, e alle decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, contenuti negli articoli 30, 31 e 32 del “collegato lavoro”.

E' opportuna, quindi, una breve disamina di queste disposizioni anche per comprendere fino in fondo l'impatto di questa legge sui rapporti sociali e sulla vita di milioni di persone.

La clausola arbitrale, certificata dalle commissioni di certificazione, con cui datore e prestatore di lavoro si accordano per riservare all'arbitro, che è un soggetto privato e può decidere anche secondo equità, eventuali controversie che dovessero insorgere in futuro, appare particolarmente pericolosa in quanto potrebbe facilmente tradursi in uno strumento di ricatto per il lavoratore.

Il testo approvato, contrariamente alle indicazioni del Presidente Napolitano, ha disposto soltanto il divieto di sottoscrizione della clausola compromissoria prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto dal contratto, o prima del decorso di trenta giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro, mentre non è stato recepito un emendamento approvato nel corso della precedente lettura alla Camera, che ne prevedeva la sottoscrizione solo dopo l'insorgenza della controversia e che avrebbe, senz'altro, garantito maggiormente il lavoratore.

Di conseguenza, si ritiene che la modifica apportata non faccia venir meno il carattere sostanzialmente obbligatorio dell'arbitrato, considerato che anche dopo il superamento del periodo di prova resta immutata la posizione di debolezza contrattuale del lavoratore e che è poco credibile che egli possa manifestare, realmente in modo libero, il proprio consenso alla rinuncia alla giustizia ordinaria.

Su questo punto si rileva, quindi, una divergenza della scelta operata dal Parlamento rispetto alle indicazioni del Presidente della Repubblica. Nel suo messaggio si legge infatti che *“solo il legislatore può e deve stabilire le condizioni perché possa considerarsi ‘effettiva’ la volontà delle parti di ricorrere all’arbitrato”*, mentre la nuova legge demanda interamente il relativo accertamento all’organo certificatore, il che suscita forti dubbi sulla sua legittimità costituzionale.

La nuova disposizione accoglie, invece, l’indicazione del Capo dello Stato nella parte in cui sancisce che la clausola compromissoria non può riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Va poi rilevato che se è vero che la norma stabilisce che le parti possono prevedere il ricorso all’arbitrato solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o dai contratti collettivi di lavoro, è altrettanto vero che tale supposta garanzia viene subito meno con la successiva previsione, laddove si dice che in assenza dei predetti accordi o contratti, trascorsi dodici mesi dall’entrata in vigore della legge, il Ministro del Lavoro convoca le parti per promuovere l’accordo e nel caso in cui esso non venga raggiunto, entro i sei mesi successivi, con proprio decreto, stabilisce le modalità di attuazione e di piena operatività di tali disposizioni. Quindi, nel caso in cui le parti sociali non raggiungano un accordo sulle clausole compromissorie, sarà il Ministero del Lavoro a gestire interamente la materia.

Va ancora considerato che il “collegato lavoro” ha inciso anche sulla residuale funzione del giudice del lavoro, limitandola fortemente, in quanto diretta esclusivamente all’accertamento del presupposto di legittimità dei provvedimenti datoriali, restando esclusa, invece, l’indagine sulla ragionevolezza degli stessi.

Anche in materia di licenziamenti, il giudice, stando alla lettera della legge, dovrà tener conto delle nozioni di giusta causa e giustificato motivo espresse dalle parti in sede di certificazione.

Ciò, naturalmente, potrebbe indurre i datori di lavoro ad inserire nel contratto di lavoro certificato pattuizioni che rendano più agevole la risoluzione del rapporto, come ad esempio, concordare che un determinato comportamento, anche di scarso rilievo, possa costituire giusta causa di licenziamento.

Tuttavia, sul punto, riteniamo che il Giudice non dovrà sentirsi costretto a considerare legittimo un licenziamento solo perchè nel contratto certificato si indica, ad esempio, come giusta causa un ritardo di pochi minuti o un simile comportamento irrisorio. In tal caso, infatti, l'unica interpretazione che a noi appare possibile e costituzionalmente orientata è quella che il giudice dovrà tener conto di una simile clausola solo come argomento di convincimento della illiceità del recesso, perchè espressione di un disegno fraudolento preordinato dal datore di lavoro.

E' evidente che questo approccio, che cerca di superare in sede interpretativa le criticità contenute nella legge, dovrà fare i conti con la realtà del processo, scontrandosi, oltre che con la lettera della legge, anche con il complessivo clima culturale, oggi non certo favorevole ai lavoratori ed alla tutela dei loro diritti.

Le disposizioni che destano maggiore allarme e che già sono state oggetto di differenti interpretazioni, sono quelle contenute nell'art. 32 della legge n. 183/2010, che subordinano la possibilità di agire in giudizio al rispetto di rigorosi termini di decadenza, previsti per i licenziamenti ed estesi a tutte le tipologie di lavoro precario.

Il "collegato lavoro" ha, infatti, introdotto la necessità di impugnare i licenziamenti, anche quelli che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto o alla legittimità del termine, il recesso nei contratti di collaborazione anche a progetto, il trasferimento ai sensi dell'art.2103 e la risoluzione del contratto alla scadenza nelle ipotesi di nullità dell'apposizione del termine, entro 60 giorni e di procedere alla proposizione dell'azione giudiziaria nel successivo termine di 270 giorni.

Tale previsione vale non solo per i rapporti di lavoro futuri, ma anche per quelli in essere e per quelli già conclusi.

Per questi ultimi, la norma, prima della modifica apportata al Senato in sede di conversione in legge del c.d. Decreto Milleproroghe, prevedeva che ove il lavoratore non avesse proceduto all'impugnativa entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore, vale a dire entro il 23 gennaio 2011, stando alla lettera della legge, non avrebbe potuto più far valere i propri diritti.

L'applicazione di tale disposizione, tuttavia, sembra essere stata prorogata al 31.12.2011, poiché le commissioni Affari costituzionali e Bilancio del Senato hanno approvato un emendamento al Decreto Milleproroghe, confermato, dopo qualche giorno di incertezza, nel maxiemendamento del Governo, su cui è stata posta la fiducia lo scorso 16 febbraio. Ora il provvedimento è all'esame della Camera e dovrà essere approvato entro il 27 febbraio.

In ogni caso, con questa norma, si profila la possibilità di una grande sanatoria che consentirà di cancellare molte delle illegittimità dei contratti di lavoro precario.

Per chi ha un contratto di lavoro in essere, la situazione è altrettanto drammatica, in quanto il precario, alla scadenza del contratto, è sempre in attesa di essere richiamato al lavoro ed è evidente che nel periodo immediatamente successivo alla scadenza del contratto sia fortemente restio ad impugnarlo perchè sa per certo che in tal caso non verrà più richiamato.

Scrivendo sul punto il compianto professore Roccella: *“Essendo ben noto che i lavoratori precari, i più deboli e indifesi, ci pensano due volte prima di rivolgersi al giudice, nella speranza di essere riassunti, l'astratto rigore della disposizione processuale in molti casi finirà per tradursi in concreta sanatoria degli abusi”*.

A nostro parere la norma desta forti dubbi di costituzionalità, per violazione dell'art. 24 della Costituzione, in relazione al diritto di agire in giudizio per la tutela dei propri

diritti, nonché dell' art. 3 della Costituzione, laddove introduce solo per i lavoratori termini di decadenza non previsti nella stessa misura per nessuna altra ipotesi di impugnazione di contratti invalidi.

Le nuove regole, previste dai commi 5, 6 e 7 dell'art. 32 l. 183/2010, valevoli anche per i giudizi pendenti alla data di entrata in vigore della legge, hanno anche introdotto la forfetizzazione del risarcimento del danno spettante al lavoratore che si sia visto riconoscere l'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro, in una indennità nella misura compresa fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità di retribuzione.

Dai lavori preparatori della legge, in ordine all'interpretazione del comma 5 dell'articolo 32, si desume solo che la previsione del risarcimento del danno si aggiunge e non sostituisce il ripristino del rapporto di lavoro.

Sulla natura addizionale ovvero sostitutiva della indennità risarcitoria rispetto alle retribuzioni maturate dal lavoratore, invece, si sono formati diversi e contrastanti orientamenti giurisprudenziali e la norma è stata anche già rimessa al vaglio della Corte Costituzionale.

Secondo un primo orientamento, si ritiene che l'unica interpretazione costituzionalmente orientata e comunitariamente adeguata della disposizione, sia quella di ritenere che alla indennità risarcitoria debbano aggiungersi anche le retribuzioni maturate dal lavoratore dall'offerta della prestazione lavorativa.

In tal senso, si evidenziano già alcune pronunce di merito, tra cui il Tribunale di Busto Arsizio (sentenza del 29 novembre 2010 n. 528) e il Tribunale di Napoli (sentenza del 21 dicembre 2010), che ha ritenuto che il pagamento delle retribuzioni riguarderebbe un aspetto non risarcitorio, ma di adempimento della obbligazione retributiva, cui il datore di lavoro sarebbe comunque tenuto, essendo la prestazione del lavoratore divenuta impossibile a causa del decorso del tempo, fatto ascrivibile alla sola responsabilità del datore di lavoro.

Tale orientamento è emerso anche da una interessante Relazione dell' Ufficio del Massimario della Corte di Cassazione, pubblicata nel gennaio 2011, secondo cui in base ad un'interpretazione costituzionalmente orientata e comunitariamente adeguata, in linea con il principio di effettività ed adeguatezza delle sanzioni, con il principio di parità di trattamento e con la clausola di non regresso delle tutele, l'indennità di cui all'art. 32, commi 5-6, della legge n. 183 del 2010 può ritenersi essere aggiuntiva rispetto alle tradizionali tutele.

Di segno contrario sono le interpretazioni dei Giudici del Lavoro del Tribunale di Roma, che hanno risolto il problema della legittimità delle norme, nel senso della conformità dell'art. 32, comma 5, all'ordinamento nazionale e comunitario, ed applicando alla fattispecie la sola indennità risarcitoria.

Come evidenziato, comunque, è già stata sollevata la questione di legittimità costituzionale dei commi 5 e 6 dell'articolo 32, prima dal Tribunale di Trani e, poi, dalla Corte di Cassazione con ordinanza interlocutoria del 28.01.2011.

La Corte, dopo aver affermato che il comma 7 comporta l'applicazione della norma ai giudizi pendenti anche in Cassazione e, dopo aver ritenuto di non condividere l'orientamento secondo cui l'indennità in questione andrebbe aggiunta al risarcimento del danno da liquidare secondo le regole di diritto comune, ha dichiarato non manifestamente infondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art.32, commi 5 e 6, con riferimento agli artt. 3, 4, 24, 111 e 117 Cost..

Noi, Giuristi Democratici, abbiamo radicalmente criticato questa norma, anche durante il lungo e tormentato iter parlamentare. Tuttavia, una volta che il testo è stato approvato, stiamo studiando tutte le interpretazioni costituzionalmente orientate e ci batteremo affinché queste vengano condivise nelle aule di giustizia e auspichiamo che la Corte Costituzionale possa ristabilire i principi fondamentali nella materia.

Prima di passare all'esame degli accordi sindacali Fiat, va ancora fatta una brevissima considerazione sul prossimo futuro.

Il silenzio dei mezzi di informazione e il ritardo di attenzione verso una norma così incisiva sui diritti e sulle garanzie dei lavoratori deve essere da monito per quanto può ancora accadere.

Il Ministro del Lavoro, nello scorso novembre, ha già inviato alle parti sociali una bozza del c.d. Statuto dei Lavori, che rappresenta una sorta di delega in bianco al Governo per riformare totalmente e stravolgere lo spirito e la lettera dello Statuto dei lavoratori. Questa bozza, senza intervenire nel merito di alcuna specifica disposizione, fa riferimento ad una riduzione almeno del 50% della normativa vigente e prevede di dare alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alle norme di legge anche in considerazione dell'andamento economico dell'impresa, del territorio o del settore di riferimento.

In buona sostanza, ancora una volta, si ritiene che venga proposto un modello d'impresa che non tiene conto degli obblighi sociali e un modello di lavoro sempre meno considerato come valore.

E questo appare essere il modello adoperato dalla Fiat nella gestione degli accordi di Pomigliano e Mirafiori.

Sul punto, i Giuristi Democratici, nel pieno rispetto delle diverse posizioni, e tanto è stato espresso anche in un pubblico comunicato, ritengono che i lavoratori che hanno avuto la forza di dire "no" al referendum abbiano dato a tutti una lezione di dignità, che costituisce una speranza per chi ha a cuore la tutela dei diritti dei cittadini.

L'accordo di Mirafiori del 23 dicembre 2010, rispetto al primo accordo di Pomigliano, è molto più complesso e articolato ed il medesimo testo è stato sostanzialmente trasportato a Pomigliano il successivo 29 dicembre.

Entrambi gli accordi pongono la problematica del destino dei lavoratori che devono passare alle dipendenze delle NewCo, che non aderiscono alla Confindustria e non riconoscono il contratto collettivo nazionale, senza l'applicazione dell'art. 2112 c.c.,

in quanto gli accordi espressamente prevedono che nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda.

Se i lavoratori prestano il loro consenso e sottoscrivono un nuovo contratto di assunzione, ed è questo indubbiamente il senso della richiamata clausola, e cioè far sì che i lavoratori aderiscano esplicitamente all'accordo, le questioni giuridiche che si pongono sono minori e meno controverse.

Se, invece, si ritiene che nella fattispecie sia applicabile la norma che regola il trasferimento di ramo azienda, che riguarda proprio i casi, come quelli in esame, in cui vi sia il mutamento della titolarità di un'azienda o di una sua parte con conservazione della sua identità – norma che, almeno per ora, non può essere derogata da un accordo sindacale - , ci si chiede, poi, se l'accordo possa essere efficace anche nei confronti del lavoratore non iscritto ad una Organizzazione Sindacale firmataria.

Si pone, quindi, il problema dell'applicabilità degli accordi in oggetto erga omnes, e, in particolare, nei confronti dei lavoratori c.d. dissenzienti.

La giurisprudenza ha già in passato indicato alcuni criteri per l'applicazione dei contratti collettivi di diritto comune, facendo riferimento: all'adesione dei lavoratori alle organizzazioni sindacali firmatarie; ad "un comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione al singolo rapporto"; all'esplicita adesione delle parti alle pattuizioni.

Nel caso di specie, trattandosi di un accordo "nuovo" esso sarà certamente applicabile agli iscritti alle OO.SS. firmatarie, ma per chi non è ad esse iscritto o è iscritto a OO.SS. non firmatarie non potrà certo invocarsi una costante e prolungata applicazione, considerata appunto la sua novità.

Quanto all'esplicita adesione del lavoratore, sempre che naturalmente non sottoscriva il nuovo contratto, si ritiene che se anche nell'originario contratto individuale di

assunzione vi fosse un richiamo all'applicazione di tutti i contratti aziendali stipulati e/o applicati, la c.d. *clausola di rinvio dinamico* non sarebbe sufficiente a rendere applicabili nei confronti dei lavoratori dissenzienti accordi, come quelli in esame, che modificano in modo sostanziale le condizioni di lavoro.

La questione è, tuttavia, aperta anche se, in assenza di una disposizione normativa, non è affatto pacifica in dottrina e giurisprudenza.

Come è noto, inoltre, gli accordi sono stati sottoscritti dai rappresentanti della FIM, UILM, FISMIC, UGL e dall'associazione Capi e Quadri Fiat, e non dalla FIOM e dai Sindacati di base, ed è molto grave, e probabilmente nulla per violazione di norme imperative, la previsione, contenuta in entrambi gli accordi, secondo cui "l'adesione di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie".

E qui torna in primo piano la già dibattuta questione della Rappresentanza Sindacale a livello d'impresa.

Stando alle pattuizioni contenute negli accordi Fiat, infatti, potranno essere costituite Rappresentanze Sindacali aziendali solo dalle Organizzazioni firmatarie dell'accordo, per cui i lavoratori saranno impossibilitati ad eleggere propri rappresentanti facenti parte delle organizzazioni non firmatarie. Le Organizzazioni non firmatarie dell'intesa, inoltre, non avranno più il diritto di indire assemblee e di ricevere la quota di trattenuta sindacale, così come le ore di permesso saranno riconosciute ai soli membri interni nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Sul punto, riemergono le problematiche poste dall'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dal referendum del 1995, secondo cui il diritto dei lavoratori di costituire rappresentante sindacali aziendali si esercita nell'ambito dei sindacati firmatari di contratti collettivi applicati nei luoghi di lavoro.

Con la modifica referendaria, che in sostanza ha eliminato il criterio della "maggiore rappresentatività sul piano nazionale", quale che sia stata la reale intenzione dei

proponenti, si è chiusa una delle strade per l'accesso ai diritti sindacali in azienda, determinando distorsioni che ora appaiono ancor più evidenti.

Si è verificata, infatti, la paradossale situazione che un sindacato indiscutibilmente rappresentativo, che non stipula il contratto perché dissente dal suo contenuto, viene escluso dai diritti sindacali.

Sul punto, tuttavia, si potrebbe ancora sostenere che, almeno fino alla scadenza del contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici, firmato anche dalla FIOM (quello del 2008), vale a dire fino al 31 dicembre 2011, ove si ritenga applicabile l'art. 2112 c.c., (per cui l'azienda cessionaria sarà obbligata *“ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza”*), la FIOM non dovrebbe essere esclusa dal godimento dei diritti sindacali. Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, infatti, la stessa rientrerebbe tra le associazioni sindacali *“firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva”*.

Naturalmente, le pattuizioni contenute negli accordi separati vanno valutate anche alla luce dei principi costituzionali.

Proposte e Disegni di legge, inoltre, sono in discussione proprio sulla materia delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e sulla efficacia dei contratti collettivi di lavoro.

Questo tema, tuttavia, sarà approfondito da più specifici interventi che seguiranno.

Molto discussa è ancora la *“Clausola di Responsabilità”* che prevede che potranno essere sanzionati, con la perdita dei diritti in materia di contributi e permessi sindacali, i sindacati che violano in tutto o in parte l'accordo sottoscritto, anche attraverso *“comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate”*, anche posti in essere a livello di *“singoli componenti”*.

Analogamente, con le "Clausole integrative del contratto individuale del lavoro", si stabilisce che la violazione da parte del singolo lavoratore di una delle clausole dell'accordo costituisce infrazione disciplinare ed il lavoratore sarà passibile di provvedimenti disciplinari fino ad arrivare al licenziamento.

Gli accordi, inoltre, intervengono anche sulla diminuzione del tempo delle pause, sull'aumento dello straordinario e sul mancato pagamento dei primi giorni di malattia a carico dell'azienda, in alcuni casi ritenuti di "assenteismo anomalo".

Le pause saranno, infatti, tagliate di 10 minuti, passando da 40 a 30 minuti, e in alcuni schemi di turnazione, già previsti nell'accordo di Pomigliano, la mezz'ora retribuita per la refezione verrà collocata alla fine di ciascun turno di lavoro.

Sempre per contrastare "l'assenteismo anomalo", con modalità parzialmente diverse, potrebbe non essere riconosciuto il pagamento dei primi giorni di malattia a carico dell'azienda. Si crea, così, un processo di forte penalizzazione dei lavoratori in caso di malattia, eliminando parte del trattamento retributivo previsto dal contratto nazionale e demandando ad una commissione paritetica compiti impropri e privi di alcun criterio, per stabilire a quali lavoratori applicare la trattenuta e a quali no.

L'azienda potrà far ricorso a 200 ore annue di lavoro straordinario pro-capite, di cui 120 obbligatorie, senza preventivo accordo sindacale, da espletarsi "a turni interi", il che accadrà nella giornata di riposo o in quella della domenica. Le perdite della produzione potranno essere recuperate collettivamente, entro i sei mesi successivi, nelle giornate di sabato o nei giorni di riposo individuale. Ciò significa che sia lo straordinario che i recuperi saranno effettuati nella giornata di riposo e che lo straordinario obbligatorio viene triplicato, passando da 40 ore a 120 ore.

E' evidente, quindi, che entrambi gli accordi, oltre a prevedere abbassamenti generalizzati dei diritti dei lavoratori, con le specifiche clausole di responsabilità individuale del lavoratore, producono l'effetto di limitare la libertà del singolo all'interno dell'azienda e la possibilità di difendersi anche attraverso lo sciopero. Così

come le sanzioni al sindacato avranno l'effetto di inibire le organizzazioni sindacali all'indizione di scioperi che vadano contro ciò che è stato sottoscritto. In questo modo, ad esempio, gli scioperi, che spesso i lavoratori fanno sui ritmi di lavoro, potrebbero essere sanzionati.

Il che appare innanzitutto contrario ai principi costituzionali, sanciti negli articoli 39 e 40 della Costituzione, che tutelano la libertà sindacale e il diritto di sciopero.

Sotto il profilo del diritto alla salute, va rilevato che l'aumento dei ritmi di lavoro potrebbe influire negativamente sulla salute dei lavoratori ed avere, altresì, incidenza sull'aumento degli infortuni sul lavoro, ed in tal senso potrebbe profilarsi una lesione del principio tutelato dall'art.32 della Costituzione.

La vicenda Fiat, che rappresenta uno degli effetti perversi dei processi di concorrenza globale, come vedremo anche nel dibattito che si apre, può avere pesanti ripercussioni sul sistema delle relazioni industriali nel nostro paese, dal momento che viene messo in discussione il modello della contrattazione nazionale di categoria, storicamente utilizzato in Italia, e il pluralismo nella rappresentanza, garantito dal principio di libertà sindacale, sancito dal primo comma dell'articolo 39 della Costituzione.

Sebbene si aprano molti spazi per un affrontare da un punto di vista giuridico le questioni poste, si auspica che la risoluzione di conflitti di tale portata si risolva in sedi diverse da quelle giudiziarie.