

Dall'accordo sul sistema contrattuale del 1993 all'americanizzazione del sistema

RELAZIONE DI FRANCESCO GARIBALDO - Direzione scientifica IRES E.R.

Al Seminario sullo "Lo stato delle Relazioni Industriali e del Movimento Sindacale nei paesi di più antica industrializzazione" del 13 aprile 2012, organizzato dall'IRES e dalla CGIL dell'Emilia Romagna

fgaribaldo@gmail.com - www.francescogaribaldo.it

Dall'accordo sul sistema contrattuale del 1993 all'americanizzazione del sistema

Io oggi ho un compito un po' complicato perché se fosse una discussione solo tra italiani varrebbe il presupposto che tutti conoscono di cosa stiamo parlando e mi concentrerei solamente su un tentativo di interpretazione e valutazione di quello che è accaduto. Credo che sia necessario fornire ai nostri ospiti stranieri anche di un quadro informativo di quello che è successo e quindi cercherò di combinare i due aspetti.

Partirò dal sistema di regole stabilite nel 1993 per poi vedere come questo sistema è entrato in crisi e come progressivamente è stato sostituito, attraverso successivi interventi, da un sistema che, in via provvisoria, ho chiamato di "americanizzazione" ad indicare che ci sono una serie di caratteristiche che noi normalmente attribuiamo a un sistema come quello degli Usa.

Prima di entrare nel merito dell'accordo del 1993 è bene richiamare alla nostra memoria alcune questioni che diventano importanti per una valutazione critica. Credo, infatti, che per potere capire perché siamo arrivati qui o ci accontentiamo dell'ipotesi di una sventura accaduta per caso, oppure bisogna individuare quali erano i punti critici delle cose che abbiamo nel corso del tempo costruito e che hanno permesso di arrivare al punto in cui siamo.

Alla fine della seconda guerra mondiale finito il fascismo il sistema sindacale italiano avrebbe dovuto essere regolato dagli art. 39 e 40 della Costituzione, articoli che presuppongono la registrazione dei sindacati, imponendo loro una serie di vincoli democratici e di trasparenza della vita interna. Su questa base si sarebbe risolto il problema della validità di un contratto per tutti i lavoratori (*erga omnes*), e anche il problema della rappresentatività. Il sistema presupponeva, infatti, che ci fosse il calcolo del peso di ciascuno dei sindacati. Si determinò al contrario una situazione, che di fatto progressivamente si consolidò, di auto-referenzialità del sistema basato sulle principali confederazioni sindacali. Tale sistema, anche grazie a una garanzia politica del sistema dei partiti, fu in grado di costruire un sistema di regole che venivano applicate universalmente; nella situazione italiana non era proprio letteralmente vero, sono sempre esistite situazioni aziendali nel quale non veniva applicato il contratto nazionale di lavoro, ma si era nel corso del tempo costruito una giurisprudenza abbastanza costante che praticamente riportava in qualche misura la situazione a norma.

Si determinò così una situazione, che ha caratterizzato l'Italia per un lungo periodo di tempo, nella quale vi era diciamo così una convinzione diffusa in tutto il sistema che fosse possibile

garantire la clausola “erga omnes” senza nessun intervento esterno. Senza cioè doversi ancorare alle norme costituzionali.

Il secondo problema che andava risolto era il problema della rappresentanza, problema che non trovò nessuna soluzione efficace. La soluzione utilizzata fu quella dell’elezione delle commissioni interne; tale soluzione garantiva una misura della rappresentatività ma questi organismi non disponevano delle prerogative che si ebbero con la legge 1970 n. 300, cioè lo Statuto dei Lavoratori. Lo Statuto dette ulteriore stabilità al sistema introducendo un criterio di rappresentanza costruito sull’idea che esistono dei sindacati che sono maggiormente rappresentativi. Questi sindacati maggiormente rappresentativi hanno diritto a costruire delle rappresentanze sindacali aziendali che a quel punto hanno una serie di poteri effettivi. Nello Statuto vengono inoltre introdotti due articoli molto importanti l’art. 18, che ritroviamo in tutta la storia sindacale italiana, cioè la possibilità del reintegro del lavoratore di fronte ad un licenziamento ingiusto, e, dall’altro lato, il 26 che fissa l’obbligo per le aziende di raccogliere le quote sindacali per conto delle organizzazioni sindacali. Questi sono i presupposti che dobbiamo avere in mente nel momento in cui andiamo a vedere cosa è accaduto.

Il 1993 è importante, perché l’Italia tra il ’92 e il ’93 visse una drammatica situazione nella quale si congiunsero una crisi politica e una crisi economica e finanziaria di proporzioni devastanti. La crisi politica fu la crisi della prima Repubblica, con mani pulite, con una destrutturazione del sistema politico, proprio quel sistema politico che aveva retto il sistema di relazioni Industriali di fatto. La crisi economica e finanziaria fu molto forte, a tal punto che l’Italia dovette chiedere un prestito alla Repubblica Federale Tedesca, impegnando l’oro della Banca d’Italia. Ci fu una svalutazione drammatica della lira e, in quel frangente, si ebbe la versione di allora di un governo tecnico.

I sindacati si trovarono di fronte alla richiesta di un patto che consentisse al paese di uscire dalla crisi in modo concertato.

Questo patto aprì dentro la CGIL una crisi molto radicale perché il segretario generale di allora, Bruno Trentin, a un certo punto, violando il mandato che gli era stato dato, firmò l’accordo e contestualmente si dimise da segretario generale. Si aprì dentro alla CGIL una discussione di grande importanza e interesse che portò poi alla possibilità dell’accordo tripartito del 93, un accordo di grande ambizione perché tentava di fare coincidere diversi elementi che apparivano in contraddizione tra di loro.

Il primo elemento, siamo già in piena epoca neocorporativa e dei patti che Delors definì per l’Europa, è l’incoraggio dell’accordo all’impostazione europea di Delors. Un impostazione che trovava una forte adesione anche all’interno del movimento sindacale, convinto che la miscela di sviluppo e politiche dei redditi potesse definire un vero e proprio scambio politico. Oggi abbiamo piena consapevolezza che quell’impostazione definisce la prima intelaiatura delle politiche neo liberiste dell’Unione Europea.

Il secondo elemento era l’ambizione di avere contemporaneamente una politica dei redditi ma una libertà di azione sindacale che potesse progressivamente affrontare e risolvere dentro le imprese i problemi della condizione lavorativa e dei nodi strategici della società italiana.

In quel momento mi capitò di lavorare a stretto contatto con Trentin, in quanto Direttore dell’Istituto di ricerca della CGIL, e posso testimoniare che Trentin accompagnò questo processo con un tentativo di costituire un sistema di partecipazione a livello delle imprese, simile a quello

tedesco. Il tentativo fu fatto con l'AGIP-Petroli ma di fronte al crollo di tutta la situazione, che portò alle prime privatizzazioni, il tentativo abortì.

Questo episodio dà l'idea dell'impostazione che aveva in mente in quel momento il gruppo dirigente della CGIL sotto la guida di Trentin; una impostazione ambiziosa nel quale contemporaneamente il sindacato accettava i vincoli previsti dalla costruzione europea, considerando quello un punto possibile di riferimento, rivendicando attraverso la costruzione di una serie di strumenti, come quello del rapporto tra primo livello e secondo livello di contrattazione, e forme di contrattazione che fossero in grado di incidere effettivamente sulle scelte delle imprese, un ruolo importante sulle scelte strategiche del paese. Si pensava, insomma, ad un sistema dinamico che non fosse semplicemente un disciplinamento della situazione.

Nel dicembre del '93 a completamento del protocollo tripartito d'intesa, fu firmato un accordo solo interconfederale che riguardava la rappresentanza sindacale. L'accordo si basava sullo Statuto dei diritti dei Lavoratori ma introdusse l'elezione dei rappresentanti, che nello Statuto non era prevista ma neppure esclusa. L'accordo firmato nel dicembre '93 definì un sistema che rimase autoreferenziale ma che pensava di reggere appoggiandosi, da una parte, a una dinamica europea equilibrata tra sviluppo e modello sociale e confidando, dall'altra, su una sua intrinseca capacità dinamica, a tal punto da essere un pungolo allo sviluppo, in modo tale che il sindacato potesse giocare un ruolo che non fosse semplicemente quello di disciplinamento.

Questo quadro purtroppo si decompose molto rapidamente perché dopo la grande svalutazione quello che accadde è che il sistema delle imprese italiane seguì la strada del rilancio del vecchio modello, pur di fronte ad un surplus delle partite correnti enorme. L'Italia, infatti, uscì da quella svalutazione con un surplus delle partite di correnti enorme senza che ciò portasse ad un reale ripensamento e valorizzazione del sistema industriale; al contrario si ebbe il rilancio della vecchia idea di competere sempre con la stesso tipo di impostazione, in termini di composizione merceologica delle produzioni industriali e di utilizzo di una competizione largamente basata sui costi, senza particolari elementi di innovazione.

Il sistema portò a un continuo deterioramento dei livelli di reddito del lavoro dipendente, deterioramento che iniziò subito dopo e che non conobbe soste. L'accordo, quindi, non produsse nessuna forma effettiva di scambio politico, come si era presupposto, ma oltre a una riduzione progressiva del potere d'acquisto anche, da un certo momento in avanti, una riduzione della capacità negoziale del sindacato nel secondo livello. All'inizio, infatti, si ebbe una crescita significativa del secondo livello, sia in termini quantitativi sia qualitativi, poi la capacità di affrontare le condizioni effettive di lavoro declinò e si raggiunse, anche in termini quantitativi, un plateau della capacità negoziale del sindacato.

A questo punto, nel 1995, la prima vera mossa che produsse una destabilizzazione del sistema fu il referendum popolare, richiesto dalla sinistra, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori. Il referendum popolare modificò l'art. 19 e anche l'art. 26 ragione per la quale dopo il referendum le aziende non avevano più l'obbligo per legge di raccogliere le quote per il sindacato; non vi furono conseguenze pratiche poiché il sistema continuò a funzionare grazie a un accordo interconfederale.

Per quanto riguarda l'articolo 19, esso nella vecchia formulazione consentiva di avere una rappresentanza che tenesse in considerazione anche la costruzione di una iniziativa dal basso per la costituzione della rappresentanza; dopo il referendum si limitò la rappresentanza ai sindacati firmatari di un contratto applicato. Tale risultato venne paradossalmente vissuto come un successo,

come un rafforzamento delle organizzazioni più rappresentative, cioè le tre confederazioni sindacali. Tale valutazione paradossale nacque dal fatto che nel corso di quegli anni il sistema iniziò a conoscere degli effetti destabilizzanti; nacquero e si svilupparono forme di sindacalismo alternativo, soprattutto nel pubblico impiego, che si consolidarono – siamo a metà degli anni '90 – e il referendum venne visto come un tentativo di sfoltire quelle forme di sindacalismo, che venivano considerate marginali, e di rafforzarne la parte centrale basata sulle tre Confederazioni.

Ho riassunto in una tabella gli avvenimenti fondamentali:

06/1992 – 04/1993	Governo Amato I <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accordo 31 Luglio 1992: cancellazione definitiva della scala mobile
04/1993- 05/1994	Governo Ciampi <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accordo 23 Luglio 1993: inflazione programmata, due livelli di contrattazione ▪ 1 Dicembre Accordo interconfederale sulle RSU
05/1994 – 01/1995	Governo Berlusconi I
01/1995 – 05/1996	Governo Dini <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1995 Riforma Dini delle pensioni ▪ 1995 le privatizzazioni ▪ 1995 referendum art 19 e art 26 legge 300
05/1996 – 10/1998	Governo Prodi I <ul style="list-style-type: none"> ▪ 24/09/1996 Patto per il lavoro ▪ 1997 Commissione Giugni e raccomandazione a favore del secondo livello di contrattazione ▪ 1997 Riforma del collocamento e le politiche attive per il lavoro ▪ 1997 le leggi Bassanini ▪ Giugno 1997 riforma Treu (interinale e tempo definito.)
19/1998 – 12/1999	D'Alema I
12/1999 – 03/2000	D'Alema II
03/2000 – 06/2001	Amato II
06/2001 – 04/2005	Berlusconi II <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dichiarò la fine della concertazione; ▪ 2001 D.lg. 368 lavoro a tempo determinato come sistema parallelo e normale a quello indeterminato ▪ 2002 Patto per l'Italia: Accordo tripartito senza la CGIL e tentativo di cancellare art. 18 legge 300; staff leasing, part time più elastico, job-on-call; definitiva privatizzazione collocamento ▪ 2003 Legge 30 su occupazione e mercato del lavoro ▪ 2003 D.lg 276 di applicazione delle legge 30
04/2005 – 05/2006	Berlusconi III

05/2006 – 05/2008	<p>Prodi II</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 23 Luglio 2007 Protocollo Welfare (pensioni, ammortizzatori, mercato del lavoro). ▪ 24 Dicembre 2007 legge 247: minor discrezionalità sui tempi determinati
05/2008 - 11/2011	<p>Governo Berlusconi IV</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2008 Rinnovo unitario del contratto nazionale dei metalmeccanici
2009	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gennaio 22 e Aprile 15 accordi tripartiti senza la CGIL ▪ Ottobre 15 Contratto Nazionale dei metalmeccanici senza la FIOM in vigore del vecchio contratto
2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Giugno 15 accordo di Pomigliano senza la FIOM ▪ Luglio la NEWCO ▪ Dicembre 16 Scorpo FIAT: Auto e Industrial ▪ Dicembre 23 Accordo di Mirafiori senza la FIOM ▪ Dicembre 29 Accordo di Pomigliano senza la FIOM
2011	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 28 Giugno accordo tripartito unitario sul sistema contrattuale ▪ 14 settembre art 8 decreto legge 201 ▪ 21 settembre nuovo accordo tra i sindacati e le imprese
11/2011	<p>Governo Monti</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 13 Dicembre Contratto Collettivo nazionale della FIAT S.p.A. senza la FIOM

Nella cronologia non viene indicata la Commissione Giugni del 1997; si tratta della Commissione, costruita in sede parlamentare, che fornì l'indicazione dello spostamento progressivo del centro del sistema dal primo al secondo livello, attraverso l'introduzione dei criteri con le causali di uscita, cioè norme derogatorie del contratto, e introdusse l'idea di un nuovo criterio di responsabilità delle parti nell'applicazione del contratto.

Ciò premesso il primo elemento interpretativo che introduco riguarda le ragioni per le quali a un certo punto si introdusse l'idea che il sistema basato, con l'accordo di tutte le parti, sull'idea della primazia del primo livello dovesse spostare il suo baricentro sul secondo livello.

Lasciamo stare le spiegazioni ufficiali, rendere il sistema più flessibile e aderente alle esigenze delle imprese, la vera ragione, a mio modo di vedere, sono i processi di costruzione del mercato unico europeo e poi della zona euro. Nel momento in cui si costruisce il mercato comune europeo si apre un gigantesco processo di ristrutturazione industriale per la costruzione di un sistema industriale europeo integrato. Si tratta di un processo di ristrutturazione industriale nel quale gli aspetti di gestione della forza lavoro a livello dell'impresa, non dico del singolo impianto ma dell'impresa, diventano decisivi. Il problema che fino ad allora era stato dominante, il controllo delle variabili macro economico nell'ambito di un sistema nazionale fortemente centralizzato e integrato, perde di relativa importanza. Si apre in quella fase una prima spinta, una prima riflessione

che porta poi alla progressiva promozione, che non è solo italiana ma europeo, del secondo livello come livello importante e a un deperimento del primo livello.

Vi fu poi un tentativo di sfondamento da parte del secondo governo Berlusconi che, appena insediato, dichiarò che la concertazione era finita e che bisogna passare ad un'altra storia. Il tentativo di sfondamento di Berlusconi si concretizzò nella liquidazione dell'art. 18, cosa assolutamente coerente con il mio quadro interpretativo, nel senso che nel momento in cui i processi di ristrutturazione diventano relevantissimi l'art. 18 è una posta importante con il quale fare i conti.

C'è una capacità di risposta da parte della CGIL con un enorme manifestazione che viene fatta a Roma e il tentativo viene respinto.

Ciò nonostante nel 2002 viene firmato il patto per l'Italia, un patto tripartito senza la CGIL. Se quindi il progetto di Berlusconi di mettere fine alla concertazione sembrava fallito dato che si rifaceva, pur senza la CGIL, un patto tripartito, in realtà il tipo di concertazione che si aprì da quel momento in avanti, con qualche eccezione nel corso dei governi Prodi, fu una concertazione finta, basata su un accordo preventivo tra alcuni sindacati e il governo, raggiunto in modo informale e non pubblico, dopodiché si procedeva a formalizzarlo.

Non a caso dal 2002 in avanti vi è una successione continua, con qualche eccezione, di accordi tripartiti che non sono firmati dalla CGIL.

Nel patto per l'Italia del 2002 non passa l'abolizione dell'art. 18 ma vengono introdotti: lo staff leasing, il part-time più elastico, la privatizzazione conclusiva del collocamento, privatizzazione che era già iniziata prima.

Si modifica inoltre la legge sul trasferimento del ramo d'azienda; la cosa è di qualche importanza perché con il trasferimento di ramo d'azienda si trasferiscono, secondo il codice civile, anche i diritti dei lavoratori. Lì si opera una manomissione che diventerà poi molto importante durante le vicende Fiat, tra il 2009 e il 2011.

Venne infine lanciata l'idea di superare lo Statuto e il governo propose di sostituirlo con lo Statuto dei lavori.

Nel 2003 si vara la legge 30 – quella nota come legge Biagi – e il decreto per renderla operativa.

Con il governo Prodi si ha una ripresa della concertazione con il protocollo Welfare sulle pensioni e ammortizzatori sociali e mercato del lavoro, che in qualche misura cerca di introdurre, attraverso le causali, degli elementi di temperamento rispetto a tutta l'operazione di pura deregolamentazione che era stata prima introdotta.

L'ultimo momento di tenuta del vecchio sistema è il rinnovo del contratto nazionale del metalmeccanici del 2008 che, malgrado l'opposizione della FIAT, che dichiara che quello è l'ultimo e non se ne faranno mai più, si conclude unitariamente.

Perché i metalmeccanici sono importanti?

In primo luogo perché è su di loro che da qui in avanti viene sperimentato tutto l'armamentario distruttivo del sistema; in secondo luogo perché, con dati 2007, i metalmeccanici sono un milione e seicentomila, rappresentano il 10% complessivo dell'economia italiana, il 40% di tutta l'attività manifatturiera italiana, l'industria metalmeccanica contribuisce al 7,6 % del PIL, produce il 48,8% del valore aggiunto e il 53% delle esportazioni in Italia,.

Dopo l'accordo unitario dei meccanici il processo di destrutturazione del sistema, prosegue, dato che si ha, nel 2009, l'accordo quadro separato sulla riforma degli assetti contrattuali, cioè il superamento formale dell'accordo del 2003. Nel momento in cui si liquida il precedente sistema di

Dall'accordo sul sistema contrattuale del 1993 all'americanizzazione del sistema

regole, basato sull'autoreferenzialità e il reciproco riconoscimento e legittimazione tra le parti sociali, e lo si fa, senza coinvolgere la principale confederazione del Paese allora si sta veramente destrutturando il sistema nel suo insieme.

Questo accordo introduce le deroghe, il punto 5.1, la modifica della rappresentanza sindacale, punto 7.1, anche se solo dichiarata come esigenza, e infine, al punto 7.2 l'esigenza di norme di rispetto delle regole pattuite diverso da prima, vedremo come ciò si tradurrà. Inoltre si ha l'introduzione dell'IPCA invece che del tasso di inflazione programmata; si conclude così tutta la storia neo corporativa classica basata sul tasso di inflazione programmato e si produce una prima vera cesura rispetto a tutto il sistema precedente, con un ridimensionamento del contratto nazionale.

A questo accordo del 2009 segue in ottobre un accordo separato per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici con un vero e proprio atto di forzatura politica dato che il precedente, quello unitario, non è scaduto.

In questo nuovo accordo una delle norme più importanti dal punto di vista del cambiamento, quella delle deroghe non trova ancora una piena applicazione.

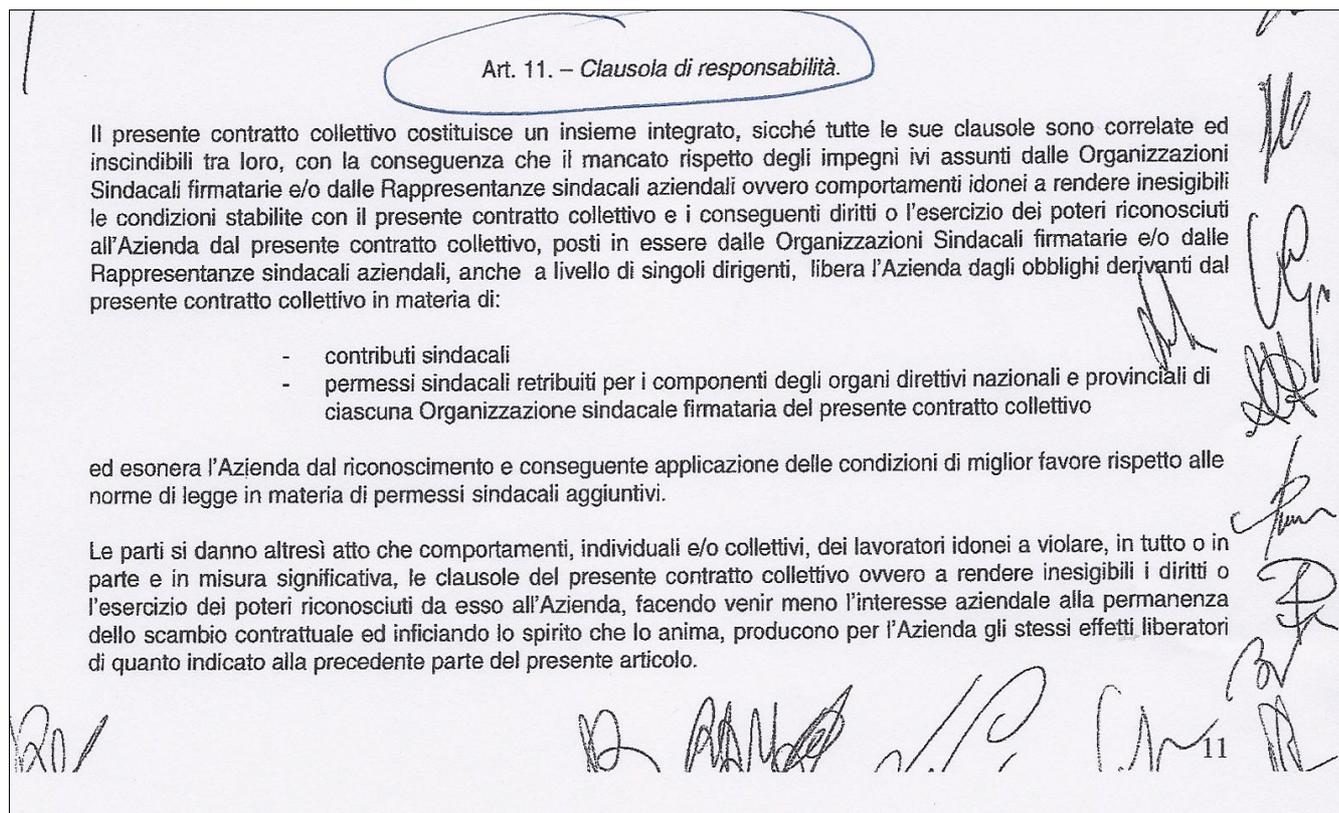
A questo punto entra in scena in modo prepotente, oltre ai tradizionali protagonisti del sistema delle relazioni industriali italiano, la nuova direzione della FIAT. A Pomigliano il 15 giugno del 2010 viene firmato, con la regia della Confindustria, un accordo separato nel quale le deroghe, che erano state introdotte come una possibilità dell'accordo, vengono rese effettive. Inoltre, oltre a determinare un peggioramento radicale delle condizioni di lavoro, vengono introdotte due clausole, la 14 sulla responsabilità e la 15 sulla integrazione del contratto individuale di lavoro, che troveranno poi la loro forma definitiva nell'accordo di Pomigliano del 2010, come articoli 8 e 11.

Vale la pena riportarle integralmente, nella loro formula definitiva, perché solo così se ne comprende la portata eversiva di ogni possibile sistema di relazioni industriali:

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 8. - *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.*

Le disposizioni del presente Contratto collettivo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.



Dopodiché la successione delle mosse diventa frenetica, il 19 giugno la FIAT registra una *new company*, si capirà dopo a cosa serve; il 21 settembre 2010 il nuovo accordo dei metalmeccanici, fatto in vigenza del vecchio, viene ulteriormente modificato perché deve poter accogliere le modifiche fatte nell'accordo di Pomigliano, il che avviene attraverso l'introduzione di un punto 4 bis che consente di fare questa operazione.

Il 16 dicembre del 2010 la FIAT si scorpora in due entità FIAT SPA e FIAT industrial, e il 23 dicembre 2010 Marchionne comunica alla Confindustria che la "regia soft", per la quale la Fiat introduce le modifiche e poi si torna al contratto nazionale per adattarlo, è un gioco burocratico, troppo mediterraneo per i suoi gusti, e rompe con la Confindustria. La rottura si traduce nella firma di un accordo separato per le carrozzerie di Mirafiori, in cui si afferma che il contratto è un contratto di primo livello, sostitutivo cioè di qualunque altro contratto nazionale.

Il contratto prevede inoltre una clausola, in versione italiana, analoga a quella del *closed shop* anglosassone; si può infatti aderire a quel contratto solo se i primi firmatari concordano unanimemente che il nuovo soggetto possa aderire. È una versione italiana poiché in quello originale statunitense bisogna avere conquistato almeno il 50% più uno dei lavoratori; mentre qui si può fare anche se si è una minoranza.

Viene introdotta anche in questo accordo la clausola di responsabilità e si introduce il criterio, poi applicato dappertutto, di riassumere ex novo i lavoratori delle aziende precedenti nelle Newco appositamente costituite. La ragione sta nella modifica, di cui riferivo precedentemente, della norma del Codice Civile, modifica che verrà utilizzata per cercare di giustificare l'ingiustificabile è cioè che quello non è un trasferimento di ramo d'azienda.

Si arriva così al 29 gennaio 2010 momento nel quale la FIAT chiude il cerchio trasformando l'accordo di Pomigliano in "contratto collettivo nazionale di lavoro di Pomigliano", strutturato proprio come un contratto nazionale con titolo I, titolo II, titolo III, titolo IV, ecc.

Torniamo a puntare l'attenzione sugli articoli 8 e 11 del contratto di Pomigliano del 2010.

Dall'accordo sul sistema contrattuale del 1993 all'americanizzazione del sistema

Secondo l'articolo 8 il contratto individuale comprende tutte le norme che sono contenute nell'accordo; se quindi, ad esempio, cinque lavoratori, cosa che in Italia sarebbe possibile dato che il diritto di sciopero è un diritto individuale, si organizzano e fanno sciopero perché non sono d'accordo sul *World Class Manufacturing*, con la relativa la metrica, che fa parte integrante del contratto, in quel momento essi stanno violando il contratto.

Secondo l' art. 11 *“le parti si danno altresì atto che comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori idonei a violare in tutto o in parte e in misura significativa le clausole del presente contratto collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'azienda facendo venir meno all'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale e inficiando lo spirito che lo anima producono per le aziende gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo cioè possono ridurre i loro obblighi contrattuali in proporzione alla gravità della violazione”*.

Siamo di fronte a una trasformazione radicale di sistema di relazioni industriali italiano.

Marchionne ha fatto un'operazione molto semplice, ha cioè individuato nel sistema il punto debole: la sua autoreferenzialità, il fatto cioè che il sistema stava in piedi perché le parti si riconoscevano reciprocamente.

Nel momento in cui una delle parti ricusa le altre allora può fare quello che gli pare, non c'è nessuno strumento legislativo che gli possa impedire di farlo. Si può andare in Tribunale perché magari non è stato fatto con la dovuta perizia tecnica, ma nessuno può impedirgli di costituire un nuovo sistema contrattuale di primo livello a livello aziendale; da questo punto di vista la rottura con con la Confindustria era “tecnicamente” necessaria.

Questa scelta della Fiat apre un problema serio perché ovviamente tutto il settore della filiera metalmeccanica, e non, legata all'auto verrà progressivamente sottoposta a questa cura.

Nel 2011 le Confederazioni fanno un accordo unitario con le controparti, un accordo cioè firmato anche dalla CGIL nell'idea che esso possa ridurre l'impatto che questo ciclone aveva prodotto e produrrà sul sistema delle Relazioni Industriali.

Il Ministro del Lavoro del governo Berlusconi, Sacconi, – da considerarsi probabilmente il Ministro più reazionario d'Europa dato che non solo è a favore del capitale ma vuole ricostruire una forma corporativa ottocentesca di integrazione tra le imprese e i lavoratori che superi il conflitto – indispettito da questa situazione che considera pericolosa, fa un'operazione che Umberto Romagnoli ha definito l'arma di distruzione di massa del diritto del lavoro, cioè l'introduzione dell'articolo 8 del decreto legislativo 138, poi trasformato in legge. L'art. 8 consente una cosa che non credo che sia presente in nessun ordinamento europeo, la possibilità cioè di derogare sia tutte le norme contrattuali sia le norme di legge, se c'è un accordo tra un'azienda e un sindacato. Non esiste più nessun elemento di riferimento possibile se non che nella volontà delle parti.

A settembre le Organizzazioni Sindacali e la Confindustria dichiarano di non volere utilizzare tale articolo; si tratta di una garanzia endosindacale che ha un limite evidente, dato che l'articolo 8 è parte di una legge. Se quindi uno degli attori, come ha fatto la FIAT, decide di giocare in proprio non c'è nessuna possibilità di impedirglielo.

Si è realizzato quindi un processo di decomposizione del sistema grazie a degli elementi di debolezza rappresentati dall'irrisolto problema della rappresentanza e dall'autoreferenzialità di un sistema che non aveva un aggancio di tipo legislativo.

Un ulteriore problema è il rapporto democratico con i lavoratori.

La FIAT, fatta la prima mossa a Pomigliano, ha organizzato un referendum. La ragione sta nel fatto che non avendo la garanzia di tutte le parti firmatarie dei precedenti accordi nazionali e aziendali, e non avendo nessun altro punto di riferimento ha bisogno di un principio di legittimazione del nuovo sistema, ad evitare, come avranno suggerito i consiglieri giuridici, di essere classificata la sua mossa come un atto di prepotenza.

la FIAT ha organizzato un referendum pensando di stravincerlo anche sulla base del ricatto occupazionale, avendo chiarito che l'alternativa era la chiusura dello stabilimento. In realtà non stravinse, anzi subì un contraccolpo poiché il livello di disaccordo tra i lavoratori fu molto elevato; come poi accadde per il referendum di Mirafiori.

La FIOM rifiutò di partecipare al referendum poiché ritenne che non si potesse sottoporre a referendum un diritto costituzionale, come il diritto di sciopero, che, in caso di vittoria della FIAT, sarebbe stato modificato di fatto.

Un processo siffatto ha aperto anche una crisi della Confindustria dato che la rappresentanza degli imprenditori subisce una trasformazione nel momento in cui ci sono dei contratti paralleli di primo livello in concorrenza con i contratti nazionali; si apre una situazione di crisi complessiva che i porta al Governo Monti e alla situazione attuale.