

## *LE RELAZIONI INDUSTRIALI DOPO MIRAFIORI*

di Giuseppe Ferraro

1. Quando ci siamo trovati a riflettere sulla vicenda dello stabilimento “Giambattista Vico” di Pomigliano molti di noi, pur consapevoli che si trattava di un’esperienza inusitata e fortemente problematica, abbiamo intimamente pensato che riguardasse una situazione episodica e in qualche modo eccezionale, non suscettibile di essere generalizzata, né tantomeno di travolgere le linee portanti del sistema di relazioni industriali quale si era andato sviluppando nel nostro ordinamento giuridico. Si è trattato di un errore di prospettiva dovuto ad un istinto di conservazione degli studiosi della materia rispetto a fenomeni sociali in accelerata evoluzione. In realtà quella vicenda conteneva in embrione un alto potenziale disgregativo e lasciava emergere tutti i segnali di un collasso del sistema di relazioni industriali, di cui preconizzava il superamento, in termini semmai confusionari e approssimativi.

Indubbiamente molti eventi tra loro intimamente concatenati lasciavano affiorare una certa instabilità di fondo delle regole che hanno disciplinato nel periodo post-costituzionale il sistema contrattuale, e tuttavia gli spazi di anomia che si andavano di volta in volta disvelando apparivano deviazioni parziali rispetto a un processo sostanzialmente uniforme, destinate ad essere progressivamente assorbite in una visione storicistica di lunga distanza.

Persino la stagione travagliata degli accordi sindacali separati, pur facendo emergere una deprecabile competizione tra le principali organizzazioni sindacali, alimentata da una subdola complicità del Governo con alcune di esse, poteva essere progressivamente metabolizzata e in parte superata, come alcuni rinnovi contrattuali lasciavano intendere, e comunque non sembrava suscettibile di stravolgere alcuni principi e prassi acquisite sul ruolo istituzionale del sindacato nell’ordinamento

giuridico e sulla sua autonoma capacità di produrre regole di condotta di portata generale.

Sinanche l'Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, con il successivo Accordo interconfederale del 15 aprile 2009, ancorché anomali per la singolare pretesa di modificare le regole contrattuali in assenza di uno dei principali protagonisti, si ponevano sostanzialmente in linea di continuità con l'Accordo quadro del luglio del 1993, specie su aspetti nevralgici, quali l'articolazione e il decentramento negoziale, al punto da essere considerati sin troppo cauti nell'obiettivo di rivalutare la dimensione negoziale periferica.

In questo contesto l'Accordo di Pomigliano risentiva indubbiamente di tutti i processi in atto sommariamente evocati, ma aveva tuttavia una propria autonoma legittimazione, *da una parte* nel favorire un investimento consistente in un'area territoriale eccezionalmente depressa ed improduttiva, afflitta da una capillare presenza della delinquenza organizzata e da una classe politica verbosa ed inefficiente, e *da un'altra parte* nel creare condizioni ottimali per implementare tecniche produttive efficientistiche, omologate a livello internazionale, e tali da assicurare la costante saturazione degli impianti.

Ed invece si trattava di un fenomeno di ben altra portata, che preconizzava gli eventi successivi in un crescendo inarrestabile che avrebbe manifestato tutta la sua carica dirompente nell'Accordo Mirafiori del 23 dicembre 2010, sottoscritto presso l'Unione Industriali di Torino dalla Fiat Group Automobiles S.p.A., assistita dall'Unione Industriali di Torino, e da rappresentanti delle Segreterie Nazionali e Provinciali di FIM, UIM, FISMIC e UGL, nonché dall'Associazione capi e quadri Fiat. Accordo immediatamente seguito, per un singolare effetto di ritorno, da quello di analoga impostazione e contenuto, relativo allo stabilimento di Pomigliano, sottoscritto dopo qualche giorno, e precisamente il 29 dicembre 2010, a Roma presso la sede Fiat, tra la Fiat S.p.A. e le organizzazioni nazionali e territoriali già precedentemente indicate.

Tralasciando gli aspetti più strettamente inerenti la regolamentazione dei rapporti individuali, su cui si è ampiamente soffermata la dottrina giuridica degli ultimi tempi, preme qui sviluppare alcune sintetiche riflessioni di insieme sulle implicazioni strettamente sindacali derivanti dagli Accordi in questione e sulle prospettive che ne potrebbero scaturire, enunciate con un consapevole radicalismo che metta in risalto gli elementi di novità.

2 È di tutta evidenza che gli Accordi aziendali Fiat si muovono in una dimensione agiuridica, ovverossia estranea alle regole inveterate del nostro ordinamento giuridico, in ciò favoriti dalla configurazione multinazionale del gruppo Fiat e dalla connessa esigenza di applicare tecniche organizzative e produttive più o meno omogenee nei diversi paesi in cui si trova ad operare. In questa prospettiva l'Azienda elabora proprie regole di comportamento, che sostanzialmente impone alle controparti sindacali, salvo poi a sviluppare una difficile opera di raccordo delle proprie decisioni con il tessuto normativo vigente attraverso operazioni tecniche, spesso rocambolesche, che si inseguono tra di loro in un equilibrio permanentemente instabile e precario. Ne risulta in qualche modo un gioco ad incastro ove basta eliminare un tassello per sgretolare l'intero puzzle.

È difficile stabilire se tutto ciò risponde ad un disegno preconfezionato oppure se sia piuttosto determinato dall'istinto selvaggio di un capitalismo globale, fortemente competitivo, che aspira ad operare al di fuori di ogni vincolo e di ogni regola di impronta nazionale. Sta di fatto che, esaminata dalla dimensione dell'ordinamento italiano, costituisce una soluzione agiuridica disdettare con incredibile anticipo un contratto collettivo nazionale condiviso da tutti i sindacati rappresentativi del settore che andrà a scadenza a dicembre 2011; così come rappresenta una soluzione agiuridica sottoscrivere nell'ottobre del 2009 un contratto collettivo nazionale concorrente con una parte degli stessi sindacati, in

costanza di operatività del precedente contratto; ed ancora costituisce un comportamento agiuridico recedere improvvisamente dall'associazione datoriale, per poi predisporre un accordo aziendale definito di primo livello, e solo per questo ritenere di essere svincolati da tutto un sistema di regole che si è sedimentato nel tempo e ha configurato un sistema di relazioni industriali.

Alla stessa stregua è agiuridico pensare di costituire una *new company* su una realtà produttiva preesistente con l'idea, a dir poco fantasiosa, di collocarsi in una zona franca, avulsa da regole e condizionamenti di generale applicazione; così come è agiuridica, se non illecita, l'idea di ipotizzare un trasferimento in massa dei lavoratori dall'azienda precedente a quella novellamente costituita attraverso l'istituto della cessione del contratto, che non può trovare applicazione nella fattispecie considerata, in quanto consapevolmente derogato dalla disciplina sul trasferimento d'azienda, concepita con lo scopo precipuo di sottrarre i lavoratori ad una regolamentazione di stampo individualistico per correlarli indissolubilmente all'attività produttiva in cui sono inseriti (e ciò con l'ulteriore obiettivo di condizionare le assunzioni individuali all'accettazione preventiva del pacchetto di regole autonomamente concepite).

Infine – e per non indugiare eccessivamente sul punto – è una situazione agiuridica concepire una responsabilità oggettiva dei sindacati stipulanti anche per comportamenti a carico di terzi, e persino di OO.SS. dissenzienti, prefigurando così una clausola penale al di fuori di qualsiasi comportamento trasgressivo o vagamente inadempiente e addirittura in presenza di comportamenti perfettamente coerenti con gli impegni assunti; così come è una situazione agiuridica immaginare che clausole obbligatorie dei contratti collettivi, che dovrebbero vincolare soltanto le associazioni sindacali stipulanti, possano essere automaticamente travasate negli accordi individuali per dilatare il contenuto dell'obbligo contrattuale ben oltre i limiti prefigurati dal contratto di lavoro

subordinato. E tutto ciò va detto anche a prescindere dalla inossidabile *querelle* sulla matrice e titolarità del diritto di sciopero nella cui struttura indubbiamente si integrano posizioni individuali e collettive in un legame inestricabile.

3. Gli Accordi in questione si pongono altresì in una dimensione asindacale, se dobbiamo attenerci al diritto sindacale che si è andato sviluppando nel periodo post-costituzionale attraverso una congerie composita di fonti, nazionali ed extra-statali.

Senza volere troppo indugiare sul punto, occorre appena ricordare che il sistema di relazioni sindacali italiano, correlato all'inattuazione dell'art. 39 Cost., si è sviluppato in forme autonome e spontanee sulla base del riconoscimento del ruolo egemonico esercitato nel nostro paese dalle principali Confederazioni sindacali le quali, operando in unità di azione e rappresentando nei diversi contesti organizzativi la maggioranza dei lavoratori, avevano piena legittimazione a elaborare una trama regolativa di efficacia tendenzialmente generale e come tale riconosciuta, esplicitamente e implicitamente, dall'ordinamento giuridico. Questo sistema ha trovato una consacrazione istituzionale nello Statuto dei lavoratori, e in particolare nel Titolo III dello stesso, e si è progressivamente evoluto attraverso alcuni storici Accordi interconfederali, tra i quali, in primo luogo, il Protocollo del 23 luglio 1993 tra CGIL, CISL, UIL, Confindustria e Governo, ed il correlato Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle R.S.U., che hanno costituito le premesse di fatto per un'espansione dell'efficacia ed operatività dei contratti collettivi. Soltanto in questo contesto può comprendersi l'intenso rapporto di interazione, e occorrerebbe dire di compenetrazione, tra la fonte legale e quella contrattuale, che ha rafforzato il ruolo istituzionale del sindacato e ha convalidato la naturale proiezione della contrattazione collettiva ad esercitare una funzione regolamentare di carattere omogeneo e tendenzialmente generale.

Persino a livello aziendale, la costituzione delle R.S.U., di matrice unitaria, ed esponenziale dell'intera collettività aziendale, ha rappresentato la premessa organizzativa per una regolazione di fatto del contratto aziendale, convalidando l'opinione, ampiamente diffusa, seppure su basi teoriche eterogenee, sull'efficacia generale del relativo livello contrattuale. Operazione questa che si è rivelata particolarmente incisiva nel disciplinare i ricorrenti processi di crisi e di trasformazione aziendale con le conseguenti ricadute sulla condizioni di lavoro.

Non certo a caso un tale assetto è stato sostanzialmente avallato dalla Corte costituzionale con importanti sentenze intervenute in quei casi, non infrequenti, in cui la legislazione del lavoro delegava funzioni strategiche alla contrattazione collettiva sul presupposto di una capacità regolativa diffusa e ad ampio raggio di efficacia.

Indubbiamente un *vulnus* al sistema descritto è stato rappresentato dal referendum abrogativo dell'art. 19 St. lav. (o di parti di esso) – promosso da forze sostanzialmente antisindacali o che comunque contestavano l'egemonia delle principali Confederazioni alla luce di un'astratta visione egualitaristica del sistema di relazioni industriali – che ha prodotto un vero e proprio aborto giuridico, codificato nell'attuale versione dell'art. 19, avendo decontestualizzato la rappresentatività sindacale dalla “premesse maggiore” contenuta nella lett. a) della norma e avendola correlata ad un dato formale ed estrinseco, fortemente condizionato dal comportamento della controparte datoriale, a cui viene paradossalmente riconosciuto un vero e proprio potere di veto o di accreditamento al tavolo delle trattative.

Ciò nonostante il sistema sindacale si è rapidamente ricomposto, anche una volta superato ogni riferimento al livello organizzativo-confederale, e anzi ha rivelato tutta la propria potenzialità regolativa nel momento in cui i principali sindacati hanno visto convalidata la propria effettiva rappresentatività nei diversi contesti in cui si sono trovati ad operare, con risultati selettivi che sono risultati più marcati di quelli

prefigurati nell'art. 19 dello Statuto. Non certo a caso, quasi in un processo simultaneo, il criterio selettivo della maggiore rappresentatività – che pure ha continuato ad operare in alcuni contesti normativi – è stato sostituito da quello che valorizza la comparazione sindacale e quindi implicitamente determina la prefigurazione di una soglia di ingresso nella categoria degli agenti contrattuali qualificati.

Rispetto all'assetto innanzi evocato, la stagione degli Accordi sindacali separati ha introdotto evidenti elementi di perturbazione, ma non lo ha compromesso del tutto, quantomeno nelle strutture portanti, né in termini di politica sindacale, né in termini di equilibri normativi.

Sotto il primo profilo, almeno sino a un certo punto, è stata opinione diffusa che il dissenso manifestato in alcune sedi di alcune importanti OO.SS. era destinato a essere riassorbito in tempi ragionevoli, come evidenziato dalla sottoscrizione di numerosi accordi unitari e da una sostanziale unitarietà di azione a livello territoriale e decentrato.

Ma anche sul piano degli equilibri normativi, la sottoscrizione di accordi separati non si è mostrata suscettibile di compromettere il delicato equilibrio che si era venuto a determinare tra le fonti regolative dei rapporti di lavoro (e ciò fino a quando non si verificherà un'anomala sovrapposizione di contratti collettivi di analogo livello e non andrà a concretizzarsi una contrattazione aziendale di stampo completamente autonomista).

Tutt'altra situazione affiora con gli Accordi Fiat che segnano una linea di accentuata discontinuità con il passato nella misura in cui sono ispirati da una logica autarchica o autosufficiente perseguita attraverso una complessa trama giuridica finalizzata ad aggirare progressivamente i vincoli della disciplina vigente e i condizionamenti del sistema sindacale per recuperare una condizione ideale di piena autonomia di manovra.

4. Più che agiuridico è del tutto illegittimo il tentativo di escludere la FIOM dall'esercizio dei diritti sindacali per mancata sottoscrizione del

contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, ove è palese un uso alternativo e strumentale dell'art. 19 St. Lav., totalmente estraneo alla sua *ratio* ispiratrice, anche a seguito della mutilazione subita per effetto del referendum del 1995.

A parte che l'espedito tecnico sembra di difficile applicazione, atteso che è improbabile che nella fitta trama della legislazione del lavoro e degli accordi ad essa collegati non vi siano accordi collettivi sottoscritti anche dalla FIOM applicati nell'unità produttiva, è evidente che un uso così opportunistico della norma, concordato peraltro con associazioni concorrenti, è in plateale contrasto con la finalità promozionale e al contempo selettiva incorporata nella norma medesima. È chiaro infatti che la norma in questione, anche a seguito del referendum, rimane una norma estensiva o inclusiva della partecipazione sindacale, in conformità ai principi di libertà e pluralismo sindacale, che cioè consente di riconoscere i diritti sindacali persino a soggetti che non hanno una rappresentatività antica e consolidata, ma non autorizza a privare dei diritti sindacali quei sindacati unanimemente riconosciuti come maggiormente o comparativamente più rappresentativi. Del resto se la norma fosse interpretata nei termini ipotizzati entrerebbe in plateale contraddizione con quella congerie di norme della legislazione del lavoro che, nel qualificare i sindacati maggiormente rappresentativi o comparativamente giudicati tali, ha sempre implicitamente incluso in tale categoria i sindacati storici con ampio seguito associativo, i quali non potrebbero essere rappresentativi a livello nazionale o territoriale e non esserlo a livello aziendale, dove pure iscrivono una quota consistente dei lavoratori.

Né vale richiamare la sentenza della Corte costituzionale n. 244 del 12.7.1996, la quale, in una particolare congiuntura economico-sociale, cercò di salvare il fragile equilibrio regolamentare che derivava dall'intervento referendario. Tuttavia la sentenza in questione *per un verso* non ha mai sostenuto che i sindacati maggiormente rappresentativi possano essere esclusi dall'esercizio dei diritti sindacali se non firmatari di

alcuni accordi contrattuali, *per un altro verso* ha espressamente stigmatizzato la possibilità che si potesse introdurre un innaturale diritto di accreditamento riservato alla controparte datoriale, ritenendo piuttosto che fosse qualificante la capacità del sindacato di imporsi sul terreno del confronto sindacale. Sotto questo profilo è importante aggregare consensi, partecipare alla trattativa, avere la capacità di entrare nel circuito negoziale, ma non v'è certo un "obbligo a firmare" e cioè ad accettare l'accordo, qualunque esso sia, altrimenti risulterebbe fortemente condizionata la volontà negoziale del sindacato, costretto a sottoscrivere accordi insoddisfacenti soltanto per realizzare obiettivi estranei ai contenuti in trattazione.

È quasi banale in proposito rilevare che in tutti i sistemi democratici la rappresentatività deriva prioritariamente, se non esclusivamente, dal seguito associativo riscontrato nei diversi contesti lavorativi e non può essere invece correlata a dati formali o nominalisti, che possono in alcuni casi assumere una qualche rilevanza, ma di carattere integrativo o complementare mai sostitutivo.

Al di fuori della ricostruzione prospettata non sembra evitabile un giudizio di legittimità costituzionale della norma, dall'esito francamente prevedibile in considerazione della disparità di trattamento e della grave discriminazione perpetrata ai danni di un soggetto indubbiamente rappresentativo, con il concorso, peraltro assai poco esemplare, di sindacati concorrenti. Nel corso di quel giudizio potrebbe aversi una pronuncia di incostituzionalità, ove affiorasse con nettezza l'inidoneità della norma selettiva ad operare al di fuori del contesto normativo in cui era stata originariamente concepita, ovvero, in alternativa, si potrebbe avere un'interpretazione adeguatrice della norma vigente che la renda compatibile con i principi di libertà e di pluralismo sindacale, solennemente sanciti anche in ambito comunitario.

5. Indipendentemente dalle evoluzioni future e dai compromessi che già si intravedono, l'impatto disgregativo degli accordi Fiat sul sistema di relazioni industriali si è già ampiamente consumato nonostante l'interesse di alcuni protagonisti a minimizzarne la portata. In primo luogo perché la politica sindacale Fiat ha reso evidente la vulnerabilità del sistema precedente, che si fondava su un delicato compromesso politico e giuridico, che poteva reggere soltanto sulla base di un tacito consenso dei principali protagonisti. Se è bastato revocare l'iscrizione ad una associazione datoriale per sottrarsi ai vincoli di un sistema sedimentato negli anni, fondato peraltro su importanti accordi regolativi, vuol dire che quel sistema è ineffettivo e va rifondato dalle radici. Analogamente, se può essere sufficiente costituire formalmente una *new company* su una struttura produttiva preesistente per sottrarsi alla disciplina contrattuale nella sua complessa evoluzione, vuol dire che quel sistema di protezioni legali e contrattuali può essere facilmente aggirato ed eluso.

6. Nella vicenda in discussione si sono rivelati tutti i limiti e le contraddizioni della dottrina gius-sindacale la quale, nonostante l'intensa produzione scientifica, non è stata in grado di elaborare un codice uniforme di interpretazione del fenomeno sindacale nelle sue varie manifestazioni. La stagione degli accordi separati ha rivelato una radicale contrapposizione ideologica tra una concezione civilistica ed una ordinamentale o endosindacale.

Sta di fatto che la prima impostazione ha favorito una parcellizzazione del fenomeno sindacale, tant'è vero che per recuperare un minimo di vincolatività degli accordi sindacali separati è stata costretta a recuperare l'atto individuale di assunzione e le clausole di rinvio alla contrattazione collettiva solitamente in esso contenute. Sicché improvvisamente abbiamo scoperto che il contratto collettivo sarebbe vincolante per le parti negoziali non già per le proprie intrinseche qualità

regolative bensì in virtù di un atto di sottomissione individuale alla relativa disciplina.

Altrettanto esemplare è la discussione sul tema dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Nelle vicende richiamate una parte della dottrina, per legittimare le azzardate scelte aziendali, ha evocato una giurisprudenza che consentirebbe ampiamente la derogabilità delle clausole del contratto nazionale da parte del contratto aziendale, *sia* in termini peggiorativi *sia* in termini migliorativi allorquando la contrattazione collettiva esorbita dai limiti prefigurati dalla disciplina di livello superiore. Senonché la sopravvalutazione di questa giurisprudenza, peraltro episodica e discontinua, si pone in aperta contraddizione con le regole incorporate nei principali accordi di regolazione del sistema contrattuale e con le clausole contenute in tutti i contratti collettivi nazionali da tempo ormai immemorabile. Com'è possibile non rendersi conto che avallare una derogabilità *ad libitum* del contratto nazionale da parte della contrattazione aziendale significa ignorare, non solo dati regolamentari consolidati e vincolanti, ma anche il complesso travaglio sindacale che ha portato faticosamente ad elaborare "clausole di uscita" dalle regole nazionali per incentivare il sistema produttivo e per affrontare complesse situazioni occupazionali? Com'è possibile ritenere operante una regola di autonomia dei vari momenti negoziali, che si vorrebbe di generale riconoscimento nella giurisprudenza, e poi riflettere sui limiti e le modalità in cui le deroghe possono essere consentite secondo il sistema di relazioni effettivamente vigente? Quelle sentenze, spesso estemporanee e da correlare alla singola situazione in esame, rivelano piuttosto un deficit di cultura sindacale e non possono essere poste in contraddizione con i processi reali, che vanno sempre ricostruiti in una logica ordinamentale o inter-sindacale, che consenta di interpretare il singolo sistema contrattuale come ordinamento originale dotato di proprie regole di condotta e di decentramento *sia* per quanto riguarda i soggetti legittimati *sia* con riferimento alle materie consentite.

È chiaro che organismi sindacali totalmente estranei alle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale possono sottoscrivere accordi sindacali per così dire liberi o autonomi, ma questi si pongono totalmente al di fuori del sistema di relazioni sindacali costruito nei vari settori merceologici, così come si pongono al di fuori dei complessi meccanismi di interazione tra la legge e il contratto collettivo. Ciò può assecondare l'estemporanea aspirazione di qualche imprenditore di collocarsi in un limbo felice avulso da vincoli sindacali, ma occorre riconoscere che si tratta di un'aspirazione *extra ordinem*, la quale non dovrebbe trovare alcun avallo in una giurisprudenza semplicisticamente evocata e consapevolmente travisata.

Può essere utile in proposito appena richiamare antiche ricostruzioni teoriche che hanno ampiamente esplorato questa problematica inquadrandola integralmente in una logica ordinamentale al punto da prefigurare ipotesi di eccesso o abuso di potere rappresentativo da parte di strutture sindacali operanti a livello decentrato in contrasto con le regole del contratto nazionale. Persino autori che in una passata stagione politico-sindacale, contraddistinta da una conflittualità permanente, hanno teorizzato la non vincolatività delle clausole di tregua sindacale rispetto alla contrattazione aziendale nella prospettiva di realizzare migliori equilibri emancipatori delle classi subalterne, si collocavano all'interno di un discorso endo-associativo, che pure all'epoca non aveva regole così strutturate come quelle poi definite nell'Accordo del 1993.

7. I nuovi equilibri che derivano dall'operazione Fiat, se lasciano ben comprendere il modello sindacale che si vuole lasciare alle spalle, non consentono di individuare un modello alternativo che si vorrebbe preconizzare. Ciò che appare chiaro al momento è il superamento di un sistema centralistico, fondato sull'unità di azione delle principali Confederazioni sindacali e sull'intrinseca idoneità delle stesse a

organizzare le relazioni di lavoro in un'ottica solidaristica ed intercategoriale.

All'estremo di tale modello vi è quello di una aziendalizzazione delle relazioni industriali, che tuttavia risulta difficile da implementare nel nostro ordinamento giuridico, non solo per i vincoli contenuti nell'art. 39 della Costituzione, che ignora la dimensione aziendale, ma anche per la presenza di un tessuto diffuso di piccole-medie imprese che possono guardare con diffidenza una frammentazione del conflitto industriale.

D'altro canto il modello Fiat non preannuncia neppure logiche partecipative (nelle diverse versioni in cui si possono manifestare), se non di stampo subalterno e addomesticato, come ben evidenziato dal ruolo decisionista, autoritario e trainante del management aziendale che pone opzioni drastiche imponendo scelte alternative.

È infine il caso di aggiungere che l'assetto che si è venuto a delineare non ha nulla a che vedere con quello vagamente ipotizzato nel dibattito di qualche anno fa sulla riforma del sistema di relazioni industriali, che auspicava un maggiore spazio alla contrattazione decentrata, ma entro limiti procedurali e contenutistici rigorosamente predeterminati, in parte poi specificati negli Accordi interconfederali del 2009. Piuttosto si intravede un sistema anomico, fortemente condizionato da situazioni di potere contingenti e territorialmente variabili, in un quadro regolativo sommario ed instabile, suscettibile di continue revisioni.

8. Nella situazione di confusione che si è determinata è alquanto spontaneo invocare un intervento legislativo, sia pure di impronta minimalista, che stabilisca alcune regole fondamentali e che consenta di risolvere i nodi intricati della contrattazione aziendale e della sua efficacia. Tuttavia, a trascurare i limiti di elaborazione giuridica dell'attuale compagine di governo, non sembra sussistano le condizioni per un'accettabile regolazione dell'attività sindacale, anzitutto per gli evidenti interessi politico-sindacali che sono alla base del *pactum ad escludendum*

della principale organizzazione sindacale, ma ancor più perché un intervento legislativo in materia sindacale può solo ratificare un processo che si è andato sedimentando sul terreno sociale e che risulta quindi ampiamente condiviso dai principali interlocutori. Condizioni queste che non sussistono affatto, ove appena si consideri il modo sbrigativo con il quale è stato considerato dalla CISL e dalla UIL un progetto proposto recentemente dalla CGIL di regolazione della partecipazione e della democrazia sindacale.

Né v'è un modello condiviso a cui potersi rapportare, non potendosi certamente considerare quello operante nel settore del lavoro pubblico che, a parte la controversa riconducibilità nel perimetro dell'art. 39 Cost., si fonda su alcuni presupposti fondamentali che gli Accordi Fiat hanno radicalmente messo in discussione. Tale disciplina infatti è maturata sul terreno di una logica di scambio dei Governi dell'epoca con le principali Confederazioni sindacali, che accettavano una politica di austerità salariale a fronte di un sostegno promozionale nel settore pubblico, ove non a caso hanno acquisito nel tempo una posizione pressoché egemonica.

Rimane la possibilità di una rivisitazione, sia pure attualizzata, dei principi contenuti nell'art. 39 Cost. che, *per un verso* consentirebbero di articolare criteri regolativi della partecipazione e della democrazia sindacale imperniati sulle varie declinazioni del principio di maggioranza, in un'ottica quindi sostanzialista e non formalista, come quella attualmente codificata nell'art. 19, *per altro verso* andrebbero a ribadire la funzione tipicamente regolativa del contratto collettivo nazionale quale portato istituzionale e in qualche modo tipizzante del nostro ordinamento giuridico.