

La Fiat e le relazioni sindacali oggi in Italia: brevi appunti giuridici

di Gaetano Zilio Grandi

Premessa

La vicenda che ha portato dapprima alla stipulazione di un contestato contratto aziendale e Pomigliano e quindi, salvi gli esiti del referendum in programma nei prossimi giorni, ad un nuovo contratto aziendale per lo stabilimento Mirafiori di Torino, risulta a nostro avviso al tempo stesso emblematica dello stato delle relazioni sindacali nel nostro Paese, ma ancor più – e gravemente – il “naturale” esito di una lunghissima stagione nella quale il ruolo stesso del sindacato è stato (mal)inteso anche da parte dei suoi interlocutori imprenditoriali.

Non è certo nostra intenzione apportare giudizi politici, o comunque ipotizzare soluzioni in termini di politica del diritto del lavoro e relazioni industriali, ma soltanto valutare, con gli occhi del giurista, quel che si agita nei casi citati.

Pomigliano

In primo luogo: cosa è successo a Pomigliano? Crediamo di non far torto a nessuno giungendo in modo quasi semplicistico a condividere l'opinione di coloro i quali in tale accordo non ravvisano né attentati ai diritti costituzionalmente garantiti in materia di lavoro subordinato né una involuzione nel sistema delle relazioni sindacali, come tracciato e sviluppatosi sino al 2009 a seguito della stipulazione del protocollo del 23 luglio 1993. Anzi, l'accordo di Pomigliano appare perfettamente in linea con quanto disposto non in un unilaterale provvedimento di legge, bensì negli accordi e protocolli interconfederali conclusi appunto in tema nel gennaio e nell'aprile 2009. Insomma, l'accordo di Pomigliano deve essere riguardato per quello che è, ovvero un accordo aziendale proposto e condiviso da (quasi) tutti i sindacati, approvato dalla maggioranza dei lavoratori del sito industriale, che mira ad aumentare la produttività dell'azienda mediante una rimodulazione dell'organizzazione produttiva, una deroga ai comuni criteri di remunerazione dei periodi di malattia per i primi tre giorni di assenza, la previsione, in ogni caso, di una Commissione paritetica di conciliazione che vigili su tutti gli aspetti delineati dall'accordo (art. 16).

Sotto il più concreto profilo degli assetti normativi dei rapporti di lavoro nello stabilimento di Pomigliano, va senz'altro chiarito che le modifiche inerenti l'orario di lavoro, articolato su 18 turni settimanali, non intaccano alcun diritto derivante da norma inderogabile, sia essa di legge o di contratto collettivo, posto che la distribuzione dell'orario di lavoro, una volta rispettati i limiti legali, diretti o indiretti, settimanali o giornalieri, di cui al d.lgs. n. 66/2003, attuativo peraltro di direttive comunitarie, con ampio rinvio ai contratti collettivi, risulta del tutto legittima.

Ebbene, nella valutazione critica, ad esempio, della clausola relativa all'orario di lavoro (art. 1 accordo Pomigliano) ovvero alla riduzione delle pause (art. 1 accordo Mirafiori), si dimentica per l'appunto che le norme del provvedimento legislativo citato, da un lato non vengono in alcun modo violate (si pensi alla previsione dell'art. 8, comma 2, circa la durata minima di dieci minuti delle pause); dall'altro rinviano per il resto al contratto collettivo per plurimi aspetti della materia. Le

medesime considerazioni debbono valere con riguardo al lavoro straordinario (art. 2 accordo Pomigliano), per il quale è evidente che ci si muove nell'ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e/o 4, d.lgs. n. 66/2003 cit. In altri termini il lavoro straordinario in questi casi o prescinde dal consenso del lavoratore, in quanto previsto da un accordo collettivo o, in assenza di accordo, è comunque richiesto dal datore per eccezionali esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili con nuove assunzioni. Vero è che sono previste peculiari modalità retributive dello stesso straordinario nel caso esso sia svolto nel (nuovo) 18° turno, peraltro confermandosi le maggiorazioni vigenti in materia di lavoro straordinario, notturno e festivo (art. 11 accordo Pomigliano), ma ciò non inficia la conclusione positiva raggiunta.

Se queste sono le premesse della legittimità dell'accordo, con riguardo ad alcuni aspetti relativi al rapporto di lavoro, va ora considerata l'altra, fondamentale, questione, attinente al rapporto tra tale accordo collettivo ed i precedenti, ma soprattutto alla così delineata nuova struttura della contrattazione collettiva.

Invero già con l'accordo di Pomigliano si evidenzia chiaramente una scelta da parte della amministrazione di Fiat Group Automobiles S.p.A.: ovvero quella di spostare l'asse della disciplina dei rapporti di lavoro subordinato, specie in un momento di difficoltà economica quale quello attuale ma non ovviamente con esclusivo riguardo ad esso, dal contratto nazionale a quello aziendale, di gruppo o territoriale. Il che apre il capitolo, davvero cruciale, di un nuovo sistema di relazioni sindacali nel nostro Paese, che gli accordi quadro del 22 gennaio 2009 e interconfederale del 15 aprile del medesimo anno hanno in realtà già disegnato.

E così è facile capire che l'accordo di Pomigliano, ma pure quello di Mirafiori, altro non siano che corollari di quella riscrittura delle regole contrattuali dell'anno scorso. È vero che sia quelli che questi non sono stati firmati dalle (maggioritarie?) confederazione (Cgil) e sigla di categoria (Fiom-Cgil), ma come sostenuto dai primi e più attenti commentatori la struttura e i contenuti stessi dell'accordo di Pomigliano tengono conto, a priori, del destino di separatezza dell'accordo, anche con ricadute "tecniche" sulla redazione delle clausole inevitabilmente più discusse.

Così può concludersi circa la legittimità dell'art. 14 dell'accordo di Pomigliano, relativo alla clausola di responsabilità, che, se pure ha posto qualche dubbio sulla configurazione della stessa clausola come "risolutiva espressa" (*inadimplenti non est adimplendum*), è comunque talmente collegato all'assetto cooperativo dell'accordo, di cui è testimone la già citata Commissione paritetica di conciliazione, da non apparire più che una formula di maniera: rigorosa e importante quanto si vuole, ma tendenzialmente "neutralizzata" dalle finalità comuni alle parti (produttive, occupazionali, ma anche sociali) dell'intera operazione imprenditoriale, oltre che della dinamica contrattuale.

Quanto, infine, alle clausole integrative del contratto individuale di lavoro, incentrate sul noto, seppure poco considerato, principio di inscindibilità (delle norme) del contratto collettivo, va rilevato come la disposizione di cui all'art. 15 dell'accordo di Pomigliano e altresì art. 2 dell'accordo di Mirafiori, ponga taluni problemi circa la loro considerazione quali obblighi (e relative sanzioni) disciplinari. In effetti, essa fa riemergere in tal modo l'annoso tema della incorporazione delle norme collettive nel contratto individuale di lavoro, ma soprattutto stride con i principi vigenti in materia di potere disciplinare e forse anche di recesso del datore di lavoro; e in ogni caso anche questa clausola presuppone una nuova e quasi programmata attenzione per relazioni sindacali innovative.

Mirafiori

Ma proprio qui sta il punto: se inizialmente poteva aversi il dubbio, legittimo, che l'accordo di Pomigliano fosse una eccezione legata alla contingenza di un'azienda e un territorio, il successivo evolversi della vicenda imprenditoriale Fiat, anche sull'altra sponda dell'Atlantico, dei rapporti tra azienda e sistema confindustriale, delle possibili relazioni o conflitti tra livelli contrattuali, ma

soprattutto la stipulazione di un accordo in buona parte analogo, in via di approvazione referendaria, a Mirafiori, non può che far capovolgere l'impressione sopra riferita.

In esso, come già emerso appena sopra, ritroviamo quasi testualmente i contenuti dell'accordo dello stabilimento campano (orario di lavoro e straordinario, maggiorato significativamente; organizzazione del lavoro, fondata – per quel che attiene alla prevenzione delle patologie da carichi di lavoro – sul sistema Ergo-Uas; abolizione voci retributive; assenteismo, che pure sembrava una peculiarità del sito di Pomigliano ma che in realtà risponde alla esigenza di competitività, flessibilità, produttività e governabilità nell'utilizzo degli impianti, richiamata nel piano di rilancio per lo stabilimento di Mirafiori; etc.); a cui tuttavia si aggiungono, a conferma del consolidamento di un modello di relazioni sindacali, da un lato il riferimento esplicito ad un «contratto collettivo specifico di primo livello» per la *Joint Venture* con Chrysler, che infatti «non aderirà al sistema confindustriale» (Premessa dell'accordo); dall'altro lato una specifica regolamentazione contrattuale per la *Joint Venture* (*id est* un accordo aziendale parziale, posto che si rinvia ad un successivo «contratto collettivo specifico») e altresì un già allegato accordo sul Sistema di relazioni sindacali.

In quest'ultimo si ribadisce il ruolo rilevante della già citata Commissione paritetica di conciliazione, insieme ad altre commissioni “minori” (pari opportunità, prevenzione e sicurezza del lavoro, organizzazione e sistemi di produzione, servizi aziendali, assenteismo), ma soprattutto si delinea il quadro dei diritti sindacali che ruota intorno al richiamato art. 19 Stat. lav., e dunque al fatto che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite dalle (sole) OO.SS. firmatarie «del presente accordo». Ciò che, come è chiaro, apre il problema della esclusione, in tal modo, dal godimento dei diritti sindacali dei soggetti sindacali non firmatari, a quel punto non presenti, se non individualmente eletti o nominati nelle liste dei sindacati stipulanti (ipotesti tuttavia di scuola), con particolare riguardo a non indifferenti istituti conseguenti alla costituzione di una RSA (permessi, assemblea, locali, contributi sindacali).

Se infatti solo i firmatari del contratto *de quo* possono costituire RSA, e se non vi è, a monte, alcuna altra previsione contrattuale, a livello nazionale, che disciplini la possibilità di costituire le stesse né, a maggior ragione, le RSU di cui all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, che ha come parametro prioritario di riferimento il contratto collettivo nazionale, risulta evidente come nell'ambito del gruppo di cui si discute non troverebbe rappresentanza sindacale effettiva il sindacato non stipulante l'accordo aziendale, nel caso la Fiom-Cgil.

E non a caso è questo che ora maggiormente agita il contesto di riferimento, insieme all'efficacia della prova referendaria, sia che essa volga in un senso sia che vada nell'altro.

Quanto al primo aspetto – salva restando la possibilità di una adesione all'accordo successiva di “terze parti”, condizionata tuttavia al “consenso di tutte le parti firmatarie” – si darà il caso che i lavoratori iscritti al sindacato non firmatario, così come i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, potrebbero contestare l'applicazione del contratto stesso; con l'esito tuttavia nefasto per il quale esso, il contratto, risulta anche l'unica fonte di disciplina dei rapporti di lavoro, essendo stati i precedenti, pure sottoscritti da Fiom-Cgil, disdettati contestualmente dall'impresa. Da qui la domanda, non peregrina, circa le regole applicabili a tali rapporti (a nostro avviso quelle dello stesso accordo appena sottoscritto, in quanto “fonte esplicita” richiamata dal datore di lavoro nei contratti individuali, ferma restando per i lavoratori il diritto, azionabile giudizialmente, di ritenere inefficaci tali norme al proprio rapporto).

È ovvio che questa situazione stimola, come ha fatto, ad accelerare ipotesi di riforma e riscrittura delle regole in tema di rappresentanza ed efficacia del contratto collettivo, ed è ciò che è puntualmente avvenuto, soprattutto nell'ambito della confederazione (auto)esclusa. Ed è altrettanto ovvio che tale problematica riguarda sia il contratto aziendale o di gruppo, come nel caso che ci interessa, sia quello nazionale: in relazione al quale vi è da fare una ulteriore considerazione. Molti ritengono che il livello nazionale, di categoria, della contrattazione collettiva, non risulti più coerente non solo con il quadro economico, ma anche e a maggior ragione con gli interessi dei lavoratori (su tutti l'esempio di scuola della obsolescenza dei sistemi di classificazione). Coerenza

che, invece, è riconoscibile in capo al contratto collettivo aziendale, più vicino agli interessi (concreti) di entrambe le parti contrattuali, ferma restando una soglia di diritti fondamentali che la legge, nel nostro ordinamento, già ampiamente riconosce (in materia retributiva, ad esempio, mediante l'art. 36 Cost. e la conseguente elaborazione giurisprudenziale, che in ipotesi dovrebbe da oggi far riferimento non più al Ccnl ma ad un analogo e confrontabile contratto aziendale; salva una previsione, da noi suggerita anni orsono, di un livello retributivo minimo a livello, ad esempio interconfederale, se non legislativo).

Quanto al problema, connesso al precedente, dell'efficacia del contratto collettivo nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti alla comunità aziendale, e al di là di specifiche e ovviamente non solidissime interpretazioni giurisprudenziali, pare a noi che la strada di verifiche della volontà di lavoratori, sulla base tuttavia di regole sino a questo momento non condivise, possa rappresentare la migliore soluzione attualmente praticabile. In fondo basterebbe, nell'ambito di una fruttuosa ricomposizione delle posizioni dei diversi soggetti sindacali, sia sul versante dei lavoratori che datoriale, un accordo su uno specifico punto, mutuato in parte dall'esperienza nel settore del lavoro pubblico.

Conclusioni

Tra qualche giorno, all'esito del *referendum* presso lo stabilimento Mirafiori di Torino, ci si ritroverà ad analizzarne i dati; come spesso accade in ambito politico tutti avranno vinto. Ma la speranza è che vinca il senso di responsabilità di tutte le parti in gioco, lavoratori, organizzazioni sindacali firmatarie o meno, attori industriali disomogenei rispetto al recente passato: perché il nostro Paese, dopo aver perso tanti pezzi (mi vengono in mente la siderurgia, in parte la meccanica pesante, ma soprattutto la chimica, considerata la mia area di riferimento), non perda anche la possibilità, se essa esiste, di conservare non un simbolo, ma una filiera produttiva capace di conservare, svilupparsi e creare anche nuove occasioni di lavoro.

Gaetano Zilio Grandi
Università Ca' Foscari Venezia