

Criticità dell'accordo FIAT di Pomigliano

Autore: Viceconte Massimo

In: Diritto del lavoro

Economia e diritti

La vertenza relativa alle vicende dello Stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano ha coinvolto, com'era naturale, anche livelli diversi da quelli meramente sindacali. Non potevano non aversi interventi di carattere politico-sociale. Tra gli altri Bonanni, Segretario generale della Cisl, ha ammonito, sì difendere i diritti dei lavoratori ma

“se non c'è fabbrica non ci sono diritti”; Tremonti, Ministro dell'economia, ha, a sua volta, affermato che non esistono “diritti perfetti”; Scalfari illustre giornalista ha delineato una sorta di legge generale secondo la quale il sistema dei diritti funzionerebbe secondo il principio dei vasi comunicanti in forza del quale essi diritti tendono

, quasi per legge fisica, a trasferirsi dalle aree dove, in un certo momento storico, sono in eccesso (zone dell'occidente progredito) alle aree dove sono in difetto (zone asiatiche e africane) fino a raggiungere un nuovo equilibrio.

Tali considerazioni politiche/sociologiche trovano fondamento nelle ragioni attinenti al fenomeno economico della globalizzazione e al conseguente

necessario accrescimento della competitività tra imprese delle diverse parti del mondo soggette a regimi molto dissimili che favoriscono alcune zone a scapito di altre .

Non possiamo certo non condividere tali preoccupazioni soprattutto in presenza di una crisi della gravità di quella in atto, che, da notizie che ci pervengono d'oltre oceano, sembra non ancora sotto controllo nonostante le riforme colà approvate.

Ci permettiamo però alcune riflessioni che ci consentano di capire dove può trovarsi la formula per la soluzione del problema nel rispetto degli interessi di tutti i soggetti coinvolti (aziende e lavoratori).

E' da tempo, certo molti anni, che si è cercato di fare fronte agli esposti problemi con una varietà di strumenti, tutti accomunabili, sotto il comune denominatore della c.d. flessibilità del lavoro. Flessibilità varie hanno rappresentato strumenti per accrescere la competitività delle nostre aziende: la flessibilità del tipo del contratto (i c.d. contratti atipici); i contratti di solidarietà; le flessibilità degli orari; le esternalizzazioni di parti di produzione per renderle meno costose e più facilmente gestibili.

Alla luce di questo quadro non può negarsi che l'accordo di Pomigliano rappresenti un ulteriore sforzo in tal senso, certamente giustificato dall'impegno dell'Azienda a fare consistenti investimenti.

Per ritornare all'argomento dei diritti potremmo contrapporre alle argomentazioni di cui sopra altre argomentazioni, ma, in particolare, che se è vero che se non c'è fabbrica non ci sono diritti è altrettanto vero che senza lavoratori non c'è ugualmente fabbrica: la fabbrica non è fatta solo di impianti e macchinari ma ne è elemento essenziale il c.d. fattore umano.

Occorre quindi distinguere nell'ambito dei diritti una linea di confine al di sotto della quale non può certo scendersi, col rischio di violare la dignità stessa della persona. Confine difficile da definirsi a priori ma senz'altro affidabile al confronto di parti sociali consapevoli dei vari aspetti del problema fino a raggiungere, come più volte affermato dall'a.d. di Fiat Group Marchione, un nuovo <patto sociale>.

Un'ultima considerazione vorremmo fare, e cioè che non è lecito accollare tutti i costi delle crisi ai lavoratori o allo stato. Ci si deve aspettare il progresso del paese soprattutto dalle classi imprenditoriali che con la capacità di innovazione e l'esercizio del rischio d'impresa devono sapere trovare le strade per uscire dalla crisi. Non esistono scorciatoie. Il glorioso passato

ci dimostra quanto ha fatto e possa fare il genio imprenditoriale del nostro Paese. Siamo stati spesso i primi nell'economia : i fondachi nel mediterraneo delle nostre Repubbliche dominavano i mercati del mondo di allora. Che la società civile contasse sulla figura dell'imprenditore, che doveva rispondere di persona di fronte ai suoi concittadini lo si ritrova in tracce rinvenibili in aforismi e retaggi significativi consegnatici dalla tradizione ("ianuensis ergo mercator" :v. la recente riedizione di Roberto S.Lopez "Storia delle colonie genovesi nel mediterraneo" ed. Marietti 1999; la c.d.

"pietra del vituperio" (sec. XIII), che si trova nel Palazzo della Ragione di Padova, ove venivano fatti sedere in camicia i commercianti falliti.).

Vogliamo in questo breve saggio analizzare i contenuti dell'accordo, con particolare riferimento ad alcuni punti critici che hanno dato luogo a un serrato confronto a causa delle innovazioni introdotte.

La prima parte dell'accordo prevede un regime di orari di lavoro tutto teso allo scopo su visto di un intenso utilizzo di impianti e macchinari, in linea di massima nel rispetto con la normativa di legge e contrattuale

già in essere. Non vogliamo entrare nel merito di questa parte dell'accordo perché, pur contrastata anch'essa in alcuni punti dalla Organizzazione sindacale che non ha firmato l'accordo, non rappresenta il punto di maggior attrito.

Ci soffermeremo invece su altri punti che più hanno fatto discutere.

I punti controversi

L'esigibilità dell'accordo

In linea generale si pone il problema dell'applicabilità dell'accordo in oggetto erga omnes, ed in particolare nei confronti dei

c.d. dissenzienti.

E' noto l'annoso problema ,non ancora interamente risolto,in assenza di legge o di autoregolamentazione e nonostante il lodevole sforzo della Magistratura,dell'applicabilità ,in genere, dei contratti collettivi postcorporativi ,di diritto comune, a tutti i lavoratori interessati e ancor più con riferimento ai casi dei c.d. accordi separati.Non si discute certamente della validità e legittimità di tali accordi,se stipulati da organizzazioni sindacali in possesso dei requisiti di idoneità, ma delle conseguenti problematiche che si pongono per la loro applicazione .

E' noto che la Magistratura ha indicato alcuni criteri per consentire l'applicazione di tali contratti collettivi:l'adesione alle organizzazioni sindacali firmatarie; "un comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione, senza contestazione alcuna, delle relative clausole al singolo rapporto";l'esplicita adesione delle parti ai patti collettivi(e plurimis v.Cass. 3/08/2000 n 10213,v.Cass.08/05/2009 n.10632).

Nel caso ,trattandosi di 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.Sul terzo criterio,che taluni considerano risolutivo e al quale, del resto, ricorrono le aziende più avvedute ,occorre fare alcuni fondamentali distinguo.

In tali casi viene inserita nella lettera di assunzione una clausola che richiama l'applicabilità al rapporto ,per quanto non previsto esplicitamente nella lettera di assunzione, delle norme di leggi vigenti in materia e dei contratti collettivi nazionali ,di categoria, e dei contratti aziendali stipulati e/o applicati nell'Azienda.In tal caso si parla di determinazione del contenuto del contratto di lavoro per relationem. Così formulata,una tale clausola,sottoscritta al momento dell'assunzione,magari molti anni prima, difficilmente,da sola, potrebbe rendere applicabile un accordo del tipo di quello in esame,stipulato molti anni dopo, che modifica in modo sostanziale le condizioni di lavoro e ,per tale motivo, contestato in punti molto importanti.

In merito a tale punto dalla migliore dottrina (1) si distingue.

<<Nella determinazione per relationem — che, come si è ora visto, può avvenire sia in forma esplicita che per comportamento concludente — bisognerà poi distinguere fra le due ipotesi della recezione formale e della recezione materiale. La « recezione materiale » comporta il rinvio ad un termine di riferimento determinato, nel nostro caso ad un contratto collettivo; essa si sostanzia, quindi, nella recezione di quel determinato testo contrattuale, e non delle eventuali modifiche successive. La <recezione formale> si sostanzia, invece, in un rinvio alla fonte di produzione della norma stessa. Così avviene quando vi sia un riferimento generico ai contratti collettivi vigenti, stipulati o da stipularsi per una determinata categoria: in tale riferimento bisogna ritenere richiamato non soltanto il contratto collettivo vigente al momento dell'emanazione della dichiarazione, ma anche tutte le successive modifiche o i contratti che abbiano sostituito il precedente: si assiste in questo caso ad un rinvio alla « contrattazione collettiva » piuttosto che al <contratto collettivo >

>

Occorrerà allora andare a verificare il testo della lettera di assunzione dei lavoratori interessati per risolvere il problema in questione.(2)

Ma il problema si complica ancor più perché tale rinvio è accettabile de plano fintanto che l'accordo

aziendale successivo si armonizza con il contratto collettivo nazionale e con i contratti di pari livello ma è meno accettabile e accettato se deroga in pejus le condizioni di lavoro. Non perché non si possa derogare in pejus (col limite dei diritti quesiti:vedi

Cass.
12.02.2000, n. 1576 Cass.
06.10.2000, n. 13300); ma è l'esigibilità di tale accordo dai non iscritti, e soprattutto dai dissenzienti, che pone delle problematiche
(v.Cass.
05.02.1993, n. 1438, v.Cass.28/05/2004 n.10353) (3).

.In tale caso non soccorre la clausola che normalmente viene sottoscritta al momento dell'assunzione. Di più nel caso di specie, all'articolo 15 dell'accordo si aggiunge che < le clausole indicate integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro > il che viene a configurare una integrazione materiale del contratto individuale già in essere, con la conseguenza che si deve logicamente opinare che le parti dell'accordo non ritenevano che ,in mancanza del recepimento materiale espressamente configurato nell'accordo, operasse un precedente rinvio formale concordato o al tempo dell'assunzione o anche successivamente ma pur sempre anteriormente alla stipulazione del nuovo accordo.

Né vale a risolvere il problema il richiamo alla clausola derogatoria prevista dall'accordo interconfederale del 22 gennaio 2009, in quanto pure per esso si pongono gli stessi identici problemi perché sottoscritto solo da alcune delle OO.SS. e quindi contestato come possibile fonte della deroga sia in allora che al momento della concreta deroga contenuta nell'accordo all'esame.

Né infine il successivo referendum confermativo dell'accordo , che pur ha avuto esito positivo e partecipazione quasi totalitaria dei lavoratori, può valere a sanare il tutto. Ciò in quanto un elevato numero di votanti ha respinto l'accordo e quelli, pur pochi, che non vi hanno partecipato non l'hanno accettato e infine alcune OO.SS. ne hanno contestato la legittimità. Si sa, del resto che l'esito del

referendum appartiene alla sfera meramente sindacale, i cui soggetti devono valutarlo e utilizzarlo secondo le proprie strategie, né può produrre effetti diretti verso i terzi.

Un indizio che

l'accordo non sarebbe esigibile lo si potrebbe intravedere nella circostanza che l'Azienda, secondo quanto si legge nella stampa qualificata(4), per superare l'empasse, ha progettato di "trasferire" ad altra distinta Società i lavoratori, selezionandoli al momento della futura assunzione in base all'accettazione o meno dell'accordo de quo. Trasferimento, peraltro, da attuarsi con tecniche e con strumenti non ancora ben chiariti. Si parla di "licenziare i lavoratori dalla precedente Società e riassumerli nella nuova Società" attuando in tal modo il processo di adesione, da parte degli assumendi, all'accordo del 16 /6/2010 ,col pericolo però

di incorrere nelle maglie dell'applicazione dell'art.2112 c.c. (cessione di ramo d'azienda).L'utilizzazione invece della legislazione c.d. d'emergenza, che esula dall'ambito di applicazione dell'art.2112 c.c., consentirebbe di operare il trasferimento dei lavoratori, senza incorrere negli obblighi previsti dal predetto articolo, come

già operato in precedenti casi(v.Cass.

05.03.1992, n. 2664 FIAT di Vado ligure).

Il contenimento dell'assenteismo anomalo

L'Accordo sul tema prevede:

<8) Assenteismo. Per contrastare forme anomale di assenteismo che si verificano in occasione di particolari eventi non riconducibili a forme epidemiologiche, quali in via esemplificativa ma non esaustiva, astensioni collettive dal lavoro, manifestazioni esterne, messa in libertà per cause di forza maggiore o per mancanza di forniture, nel caso in cui la percentuale di assenteismo sia significativamente superiore alla

media, viene individuata quale modalità efficace la non copertura retributiva a carico dell'azienda dei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento.>

Su tale punto riteniamo di fare alcune considerazioni. In primis non è esplicitata quale debba essere la percentuale di assenteismo “ significativamente superiore alla media”, e ancora a quale “media”(dello stabilimento stesso, del gruppo o altro) debba farsi riferimento. Considerando che la c.d. “commissione paritetica” che dovrà stabilire i criteri , proprio perché paritetica potrebbe avere difficoltà a funzionare, o tale strumento non troverà attuazione , il che non è nello spirito dell'accordo, o, alla fine, lascerà alla valutazione unilaterale dell'Azienda , depositaria dei dati oggettivi, di influenzare il livello dell'assenteismo da prendere in considerazione quale condizione per dare luogo alla “penalizzazione” Ancor più, così formulato, l'accordo lascia intendere che la sanzione della “non copertura retributiva a carico dell'azienda [retribuzione intera per la c.d. carenza dei primi tre giorni di malattia e l'integrazione per i successivi giorni nella misura e per la durata stabilita dal c.c.n.l. di categoria] dei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento” si applichi a tutti i lavoratori, sia quelli “ cattivi”(assenteisti abituali) , sia quelli “buoni, il che ci pare , quanto meno, piuttosto iniquo.

Le limitazioni al diritto di sciopero

Un altro punto critico, forse il più contestato dalle OO.SS. è quello contenuto dall'art.14 dell'accordo.

Dobbiamo senz'altro

premettere che l'articolo, così come peraltro l'intero testo dell'accordo, non è certo un esempio né di chiarezza né di

buone relazioni industriali, per il suo tono “stringente” .

Secondo alcuni esso rappresenterebbe un grave vulnus al diritto costituzionale di sciopero.

Il testo prevede che taluni comportamenti, nel primo comma posti in essere dalle Organizzazioni sindacali e/o dalla RSU e nel secondo comma da singoli individui o da una molteplicità di individui, determinerebbero una sorta di "risoluzione di diritto" dell'accordo, liberando l'Azienda dai suoi obblighi. Con tale formula riteniamo che ci si debba riferire all'obbligo principale assunto dall'Azienda, cioè quello di riconvertire lo stabilimento. Altrimenti quali sarebbero gli obblighi discendenti dall'accordo, se non quelli di retribuire le prestazioni lavorative prestate dai dipendenti nelle misure spettanti?.

Nei comportamenti sanzionati non pochi commentatori hanno ravvisato in particolare ogni forma di sciopero e ciò comporterebbe un inaccettabile strappo costituzionale. Tale interpretazione non ci trova d'accordo. Ove si legga attentamente il pur oscuro (lo ribadiamo) testo vediamo che vengono colpiti, sia nel primo che nel secondo comma, solo alcuni comportamenti idonei, nel primo comma < a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente accordo > e, nel secondo comma < a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale >. Eppertanto, a parer nostro, se abbiamo ben compresa la pur ambigua lettera dell'articolo, vengono sanzionati solo comportamenti di notevole gravità, che vengono a configurare il c.d. <danno ingiusto>, consistente nello stravolgimento dell'organizzazione aziendale, ossia quel danno che lede l'interesse del datore di lavoro alla conservazione dell'organizzazione aziendale. Il che ci pare più che lecito secondo teorie dottrinali e giurisprudenziali consolidate.

Massimo Viceconte

NOTE

(1) v. Giugni Diritto sindacale, Bari 1981, 167 ss.

(2) L'autorevole Dossier Lavoro ,supplemento mensile,
di Guida al lavoro, 1 Novembre 2009,a
cura di Gabriele Bonati, Giampiero Falasca,
e Paola Sanna, nel fornire un modello di Lettera di assunzione, pag. 49, inseriscono una clausola di Rinvio,
così formulata :

“Per tutto ciò che non sia espressamente disciplinato dalla presente lettera di assunzione si rinvia alle
disposizioni di legge applicabili e alla contrattazione collettiva applicabile.”

(3) Cass.

28.05.2004, n. 10353:< I contratti collettivi aziendali devono ritenersi applicabili a tutti i lavoratori
dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei
lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso
dall'accordo medesimo e potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e
diverso>.

(4) Il Sole 24 Ore Mercoledì 28 Luglio 2010- N.205 Andrea Malan Il piano del Lingotto <Sergio
Marchionne procede con il piano per una nuova società Pomigliano
che assorba i dipendenti destinati a produrre dal 2011 la Panda con un nuovo contratto di lavoro. La
società -la cosiddetta newco-è stata creata nei giorni scorsi: si chiama Fabbrica Italia Pomigliano spa ed è
stata iscritta il 19 luglio presso il Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Torino. Controllata
al 100% da Fiat Partecipazioni (una delle subholding del Lingotto), Fabbrica Italia Pomigliano ha per ora

un capitale di 50mila euro ed è presieduta dallo stesso amministratore delegato del Lingotto. L'oggetto sociale è

<l'attività di produzione, assemblaggio e vendita di autoveicoli e loro parti. A tal fine può costruire, acquistare, vendere, prendere e dare in affitto o in locazione finanziaria, trasformare e gestire stabilimenti, immobili e aziende>.Quali i prossimi passi? La nuova società dovrebbe riassumere, con un nuovo contratto, quella parte dei 5.000 lavoratori di Pomigliano (circa il 90% che rimarrà per produrre la nuova Panda

da fine 2011:il contratto ricalcherebbe l'intesa raggiunta>

<https://www.diritto.it/criticita-dell-accordo-fiat-di-pomigliano/>