

## Quali prospettive a breve termine per le relazioni sindacali nella NewCO dopo gli accordi FIAT. Quale nuova rappresentanza sindacale aziendale ?

**Autore:** Viceconte Massimo

**In:** Diritto del lavoro

### Le diverse identità della FIAT

Come noto in data 23 dicembre 2010 è stato sottoscritto tra Fiat Group Automobiles S.p.A, assistita dall'Unione industriale di Torino, e i rappresentanti delle Segreterie Nazionali e della Provincia di Torino di Fim, Uilm, Fismic e UGL Metalmeccanici e dell'Associazione Capi e Quadri Fiat l'accordo relativo al piano per il rilancio produttivo dello Stabilimento di Mirafiori Plant.

L'accordo ricalca in linea di massima il precedente accordo relativo allo stabilimento Fiat Giambattista Vico di Pomigliano con qualche modifica.

Gli aspetti più significativi del nuovo accordo sono rappresentati. in primis da un progressivo cambiamento dell'identità propria della FIAT e quindi da una parte dall'utilizzo ottimale degli impianti, dall'altra parte dalla "estromissione" della FIOM ,l'importante sindacato metalmeccanico dalla Nuova FIAT( più propriamente dalla Joint Venture tra Fiat e Chrysler).

Constatiamo infatti il sorgere di un nuovo soggetto alla cui fondazione contribuiscono la Fiat Auto Spa ( dopo la scissione di inizio anno , in precedenza Fiat Group Automobiles Spa ) e la Chrysler, soggetto che si sostituisce nella gestione dello stabilimento di Mirafiori alla vecchia FIAT. Non esiste più la "vecchia" FIAT torinese ma nasce un nuovo soggetto che nel tempo si trasformerà perdendo la vecchia identità e

acquisendone una nuova. E' ineluttabile che ciò avvenga trattandosi di due soggetti portatori di culture industriali assai diverse. Muteranno gli stili manageriali e le procedure. Mentalità e comportamenti diversi si confronteranno risultando dalla loro fusione e integrazione una nuova direttrice di sviluppo. Si allenteranno i legami col vecchio contesto nazionale e locale in genere. La nuova entità si muoverà nella realtà globale di un mercato sopranazionale e si misurerà con la concorrenza mondiale.

Sul primo degli altri due aspetti su richiamati, il pieno utilizzo degli impianti, non possiamo che convenire che rappresenta una importante condizione all'investimento della FIAT. In un mondo globalizzato, fortemente competitivo, bisogna giocare tutte le carte che consentano alla nostra industria [ e al nostro paese ], per la parte che nell'operazione le compete, di mantenere le posizioni raggiunte.

Sul secondo aspetto le nostre considerazioni sono meno ottimistiche.

Come noto il sistema delle relazioni sindacali confindustriale del nostro paese è di carattere totalmente privatistico. Ove il soggetto economico non esprima la volontà, nelle varie forme, nel senso dell'adesione implicita o esplicita al sistema ne resta fuori. Così sembra che farà la NewCO.

Come sempre luci e ombre si alternano nei commenti degli esperti.

Riteniamo, da parte nostra che si aprano, in tal modo, due possibili scenari.

1.

Il primo di carattere giuridico, con l'avvio di una molteplicità di azioni legali.

Non è escluso che un certo numero di dipendenti impugnino il “ passaggio” dalla precedente azienda alla nuova azienda ,in qualunque forma attuata ( anche attraverso un negozio complesso che si sostanzia nelle dimissioni del lavoratore dalla prima azienda e dall’assunzione dello stesso, formalmente accettata dal lavoratore,da parte della nuova azienda)potendosi ravvisare in esso una elusione della normativa di cui all’art.2112del Codice civile, Trasferimento dell’azienda.

.La Direttiva 98/50/CE del Consiglio europeo del 29 giugno1998 prevede che <la presente direttiva si applica ai trasferimenti di imprese,di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione>.

L’articolo 2112 del nostro Codice Civile ,dopo le varie modifiche, enuncia: <Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento>.

Nel tempo la giurisprudenza comunitaria e la giurisprudenza nazionale,di legittimità e di merito,

molto hanno lavorato su tale nozione.

E’ stato quindi adottato un concetto ampio di trasferimento di azienda fino a farlo coincidere con il semplice mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata.(1)

Ma a prescindere da ciò nel caso Mirafiori ben vi dovrà essere un contratto con cui la vecchia società titolare dell'attività cederà alla nuova società beni immobili, impianti e macchinari.

Né basta come si è scritto nell'accordo dichiarare nel punto 10.< FABBISOGNI ORGANICI

Il fabbisogno degli organici della Joint Venture sarà soddisfatto in via prioritaria con l'assunzione del personale proveniente dagli stabilimenti di Fiat Group Automobili s.p.a. di Mirafiori e, successivamente, dalle altre aziende del Gruppo Fiat dell'area torinese compatibilmente con le caratteristiche professionali, al fine di assorbirne eventuali eccedenze. Per tale personale l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda.>

Affermare apoditticamente che "nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda", come avviene nell'accordo, non è sufficiente a dare una qualificazione giuridica corretta se non trova riscontro nelle circostanze di fatto.

1.

L'altro scenario è di natura sindacale.

Poiché la NewCo, come abbiamo visto si pone al di fuori del sistema confindustriale, restando applicabile per essa la legge dello Stato, vengono a cadere tutti gli accordi sindacali ad esso connessi (tra gli altri in particolare l'accordo 20/12/1993 sulla costituzione delle RSU). Ne consegue che quel sindacato che non ha firmato l'accordo che regola le condizioni di lavoro dei dipendenti della NewCO, non ha diritto a costituire, secondo l'art.19 dello Statuto dei lavoratori-come modificato dopo il noto Referendum- la

Rappresentanza sindacale aziendale né ha diritto a fruire dei permessi sindacali così come non può fruire di tutti gli altri diritti sindacali previsti dalla legge medesima.

Ovviamente restano operanti l'Art. 39 della Costituzione "L'organizzazione sindacale è libera" nonché l'Art. 14, legge 20 maggio 1970, n. 300 c.d. Statuto dei lavoratori, Diritto di associazione e di attività sindacale: "Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro."

A questo punto il gruppo di lavoratori portatore dell'interesse collettivo condiviso dai lavoratori della FIOM presenti in fabbrica, non avendo una propria rappresentanza riconosciuta, si organizzeranno "di fatto" con propri delegati non riconosciuti dall'azienda, e perciò non titolari di permessi né della capacità di indire assemblee in fabbrica. C'è chi ha paventato un grande COBAS (Camusso). Non riconosciuti né ricevuti dalla gerarchia aziendale, e forse osteggiati dalle organizzazioni sindacali presenti e riconosciute, in quanto firmatarie dell'accordo, potranno però esercitare il diritto di sciopero in forza dell'art. 40 della Costituzione(2). Non può quindi escludersi che possano aprire vertenze, senza ricorrere alla mediazione delle Rappresentanze sindacali riconosciute e con l'esercizio del diritto di sciopero, vertenze attinenti ad esempio alle condizioni ambientali nei luoghi di lavoro [ un aspiratore che non funziona, un macchinario che superi i decibel di rumorosità consentiti, i carichi di lavoro etc.] . E di vertenza in vertenza ,forse, si acquisteranno un loro spazio e con il raggiungimento di qualche intesa applicabile all'interno dell'azienda acquisteranno anche il diritto ad avere una loro Rappresentanza.(3)

C'è chi ha richiesto un <modello di dialogo costruttivo>; chi ha rilevato che <l'attuale sistema di rappresentanza non è in grado di contenere il confronto tra le parti>

C'è infine chi ha prospettato (Damiano) che la FIOM apponga una firma tecnica per non lasciare i lavoratori aderenti alla FIOM privi della tutela del proprio sindacato .Ma, in proposito si osserva che l'adesione di terzi soggetti all'Accordo è condizionata dall'assenso di chi lo ha originariamente sottoscritto. Ora, ci si domanda come possa essere formulata questa c.d. firma tecnica, che senz'altro dovrà significare l'accettazione di tutte le clausole dell'accordo, ma che d'altra parte potrebbe contenere

delle riserve , chè diversamente come si differenzierebbe dalla firma tout court e che, a causa di tali riserve, potrebbe non comportare l'assenso di tutte le altre parti già firmatarie, in primis della stessa FIAT.

Ciò sempre che nel frattempo non vengano introdotte nuove regole sulla Rappresentanza sindacale in azienda, come auspicato da più parti.

Pur sapendo che istituti presenti in altri ordinamenti giuridici non possono essere trapiantati tout court , nel nostro ordinamento, anche se ciononostante negozi non propri della nostra tradizione con l'ultima legislazione e con l'avallo degli studiosi sono stati introdotti presso di noi ( ci riferiamo al lavoro a chiamata e al job sharing), non è male dare un'occhiata al mondo anglosassone.(4)

## NOTE

(1) V.Carinci e altri Diritto del lavoro 2.Il rapporto di lavoro subordinato, UTET ,2005 ,133 <<Per trasferimento si intende <qualsiasi operazione > che «comporti il mutamento nella titolarità» dell'azienda (o del ramo) <a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato>. In definitiva, quale che sia lo strumento giuridico utilizzato al fine di realizzare il trasferimento (es. cessione contrattuale in senso lato, fusione, usufrutto, affitto, acquisizione temporanea o definitiva, leasing ,ecc.) è consentito all'imprenditore cedente di trasferire automaticamente i dipendenti addetti all'entità trasferita (art. 2112, 5° comma, cod. civ.)>>.

A volte dalla giurisprudenza si è richiesto il trasferimento di beni , a volte di soli rapporti giuridici vedi ad es. Tribunale di Genova 22 giugno 2009 N^833 Giud.Scotto( pubblicata su LPO n.7-2009) :< Nell'art.2112 comma 5 c.c. introdotto dal d.lgs.n.18/2001, poi modificato dall'art.32 d.lgs. n.276/2003, per azienda deve intendersi, in conformità all'orientamento della Corte di giustizia, un'attività economica organizzata, anche

esercitata da non imprenditori. E' stata dunque adottata la nozione cosiddetta "leggera" o "dematerializzata" di azienda con l'abbandono del riferimento all'insieme dei mezzi organizzati indicata dall'art.2055 c.c. e l'adozione della formula più ampia della "attività economica organizzata">.

(2) Sulla nozione di sciopero vedi Carinci e altri Diritto del lavoro 1. Il diritto sindacale, UTET 2004, 247: << l'approdo raggiunto dalla Cassazione, dopo un lunghissimo viaggio. Secondo un suo giudicato (sent. n. 711/1980) ormai famoso, il significato attribuibile allo sciopero è "quello che la parola ed il concetto da esso sotteso hanno nel comune linguaggio adottato nell'ambiente sociale"; e appunto con la parola sciopero nel nostro contesto sociale "suole intendersi nulla più che un'astensione collettiva dal lavoro, disposta da una pluralità di lavoratori, per il raggiungimento di un fine comune".>>.

(3) V. C. Barrow Industrial Relations Law, Cavendish Publishing Limited Second edition 2002, 211,

Automatic recognition :< Riconoscimento automatico del sindacato. Se si raggiunge un accordo su qualche problema dell'unità produttiva, anche se non riguardando direttamente la questione del riconoscimento, allora il CAC [ Central Arbitration Committee] ha il compito di stabilire se la maggioranza dei lavoratori all'interno di quella unità sostengano il sindacato sottoscrittore prima di disporre il riconoscimento. Nel caso in cui il sindacato non raggiunga la maggioranza degli iscritti nella predetta unità, il CAC deve decidere se il sindacato medesimo abbia almeno un ragionevole sostegno [reasonable support] all'interno dell'unità. L'Act, par.36, stabilisce che per tale si intende la circostanza che almeno il 10% del personale della unità in oggetto sia iscritto ad esso ed inoltre che una maggioranza di lavoratori debba essere con tutta probabilità favorevole al riconoscimento>( trad.M.V.).

(4) Come noto, la Corte Costituzionale con la sentenza 12.07.1996, n. 244, che ha rigettato le questioni di costituzionalità dell'art.19 L.20 maggio 1970 n.300, come modificato dopo il Referendum, ha precisato che : < Secondo l'art. 19, pur nella versione risultante dalla prova referendaria, la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell'unità produttiva. L'esigenza di oggettività del criterio legale di

selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, tale da far coincidere il criterio con la capacita' del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. Non e' perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto; nemmeno e' sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unita' produttiva.>.

<https://www.diritto.it/quali-prospettive-a-breve-termine-per-le-relazioni-sindacali-nella-newco-dopo-gli-accordi-fiat-quali-nuova-rappresentanza-sindacale-aziendale/>