



La firma dell'intesa tra azienda e sigle



RELAZIONI INDUSTRIALI L'ACCORDO SEPARATO SOTTOSCRITTO DA FIAT E DAI SINDACATI PIACE AI GIUSLAVORISTI

# Parte da Pomigliano la road map verso il 2012

**C**aso Pomigliano, molto rumore per nulla o rivoluzione copernicana? Che cosa cambierà nelle relazioni industriali dopo l'accordo aziendale tra la newco di Fiat Fabbrica Italia e i sindacati Uilm, Fim-Cisl, Fismic e Ugl? Quali sono i problemi giuridici sollevati dalla parte del sindacato che non ha aderito (Fiom) e quali invece le eccezioni che restano sul piatto e che potrebbero rendere ingovernabile il sito di Pomigliano d'Arco?

Con l'accordo di giugno Fiat ha schiacciato l'acceleratore sulle deroghe al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici per riportare a livelli competitivi la produttività

dello stabilimento campano, vessato da alti tassi di assenteismo. Per trasferire la produzione in Italia della nuova Panda, oggi roccaforte polacca, la Fiat ha chiesto alcuni sforzi ai sindacati (su turni, pause, straordinari) ma, soprattutto, ha introdotto una clausola di responsabilità, a tutela del contratto stesso, che li impegna a non intralciare il piano aziendale di recupero di efficienza. La clausola prevede che l'azienda, in caso di inadempienza

**Le deroghe alla disciplina collettiva potrebbero far scuola quando si tratterà di rinnovare il contratto dei metalmeccanici**

dei sindacati, possa non rispettare le norme del contratto. Comminando sanzioni sui permessi sindacali e, in caso di assenze in massa, non corrispondendo i primi tre giorni di

dei sindacati, possa non rispettare le norme del contratto. Comminando sanzioni sui permessi sindacali e, in caso di assenze in massa, non corrispondendo i primi tre giorni di

malattia che, da contratto nazionale, sarebbero a suo carico. L'intesa è stata sottoscritta dalla maggior parte delle sigle sindacali ma non da **Fiom**, che rappresenta i metalmeccanici nella **Cgil**. Questa parte del sindacato contesta l'impianto stesso delle deroghe (introdotte come principio nella riforma della contrattazione del gennaio 2009, firmata da Confindustria e sindacati, ma non da **Cgil**) perché apre ampi spazi alla contrattazione aziendale. Eppure, «il concetto giuridico di derogabilità è un principio assodato nella giurisprudenza del lavoro, anche in peius, ossia anche in termini peggiorativi. In pratica i lavoratori possono rinunciare ad alcuni vantaggi a breve termine per averne altri a medio-lungo, come la ben più importante conservazione del posto di lavoro», afferma Francesco Rotondi, socio fondatore dello studio legale **LabLaw**. Il nostro Paese ha una tradizione di accordi aziendali innovativi per affrontare con flessibilità e responsabilità situazioni produttive particolari. «Lo stesso diritto di sciopero offre spazi di tregua e di autoregolamentazione, per esempio durante le trattative per una ristrutturazione o uno stato di crisi», commenta Fabrizio Daverio, partner dello studio legale **Daverio & Florio**. Come mai allora tanto clamore sull'accordo di Pomigliano, visto come attentato ai diritti dei lavoratori?

«A Pomigliano si è trovato il coraggio di riaffermare il principio che i patti vanno rispettati. Fino a oggi il sindacato poteva invece disattendere gli obblighi assunti in sede di contrattazione collettiva, senza che l'azienda potesse tutelare i propri diritti», spiega Francesco Amendolito, professore a contratto di diritto del lavoro all'**Università di Bari** e fondatore di **Amendolito & Associati**. Il contenuto della clausola di responsabilità non intacca il diritto di sciopero, come invece sostiene **Fiom**: «Il diritto costituzionale a scioperare non viene messo in discussione. Piuttosto c'è l'impegno delle organizzazioni sindacali a non avviare azioni contrastanti con lo svolgimento del programma condiviso», rileva Maurizio Del Conte, docente di diritto del lavoro all'**Università Bocconi** e socio dello studio **Del Conte**. In pratica, le sigle firmatarie si impegnano a non indire sciopero il sabato, che è il diciottesimo turno introdotto nel

contratto per garantire la produttività del sito, senza però negare il diritto individuale di incrociare le braccia. Tuttavia, la frattura tra i sindacati a Pomigliano ha mostrato una debolezza propria del diritto del lavoro e del sistema delle relazioni industriali in Italia. La mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, che avrebbe dovuto regolare la rappresentatività sindacale in proporzione al numero degli iscritti, fa sì infatti che non sia mai entrata in vigore la regola democratica secondo cui le decisioni della maggioranza valgono per tutti («erga omnes»). Di conseguenza, i sindacati che non hanno firmato il contratto aziendale non sono giuridicamente vincolati a rispettarlo, e neppure i loro rappresentati. In passato un patto implicito tra organizzazioni e datori di lavoro ha sempre portato a estendere i contratti collettivi (con relativi benefici, aumenti di stipendio eccetera) anche ai non iscritti e agli iscritti a sigle non firmatarie. Ma con l'attuale conflitto questa prassi è saltata. «All'origine dell'ingovernabilità delle nostre aziende c'è la mancata attuazione di quell'articolo, e questa anomalia tutta italiana di incertezza nelle relazioni sindacali scoraggia gli investitori stranieri e fa arretrare il Paese», lamenta Franco Toffoletto, senior partner di **Toffoletto e Soci**, che è anche presidente di **Ius Laboris - Global Human Resources Lawyers**, la più grande alleanza di giuslavoristi con 44 studi membri in 42 Paesi. Gli stessi risultati del referendum di giugno (62% a favore) danno da pensare alla Fiat: «Si tratta sì di una maggioranza, ma non è schiacciante. E per governare un'azienda serve anche il consenso sociale», aggiunge Guido Callegari, socio responsabile del dipartimento di diritto del lavoro dello studio **De Berti Jacchia Franchini Forlani**.

Cosa cambia allora nelle relazioni industriali dopo Pomigliano? «La frattura della **Fiom** potrebbe portare le relazioni fino a ora pattizie verso forme meno rappresentative e a soluzioni diversificate stabilimento per stabilimento. A meno che le stesse organizzazioni sindacali non procedano a una richiesta di riconoscimento in base all'articolo 39», osserva Alberto Musy, docente di diritto comparato all'**Università del Piemonte Orientale** e socio dello studio legale **Musy Bian-**



Da sinistra, Francesco Rotondi di **LabLaw**, Fabrizio Daverio, partner di **Daverio & Florio**, e Francesco Amendolito, di **Amendolito & Associati**



DOSSIER STUDI LEGALI



A fianco, Giovanna Vernarecci.  
A sinistra, Alberto Musy

co e Associati. Il primo appuntamento sarà il rinnovo del contratto metalmeccanico nel maggio 2012, al cui tavolo Federmeccanica ha già annunciato di non volere la Cgil. Comunque, secondo Musy, l'altra novità del contratto va individuata nello spirito collaborativo di chi l'ha accettato: «Risente dei modelli più avanzati di relazioni sindacali. Quello tedesco che, con uno sforzo comune con il sindacato **Ig Metall**, ha fatto ripartire la Germania che cresce del 3,5%, e quello americano, molto attento agli aspetti della sicurezza, ma più flessibile sulle altre garanzie» (va ricordato che negli Usa il sindacato **United Auto Workers** è socio al 35% di

**Chrysler**). Ciò non vuol dire smantellare i diritti, ma introdurre più flessibilità nelle norme: «Servono relazioni meno conflittuali e più conciliative, perché il contesto è cambiato, i diritti sono ormai tutelati e servono soluzioni nuove», dice Giovanna Vernarecci dello studio legale **Giovanna Vernarecci di Fossombrone**. E questo atteggiamento si sta in effetti dimostrando possibile, nota Amendolito: «Cisl e Uil hanno compreso che per lo sviluppo industriale del Paese devono collaborare con l'impresa, nel pieno rispetto della normativa, e non essere in perenne conflitto».

*Gaia Fiertler*

DE BERTI ■ JACCHIA

De Berti Jacchia Franchini Forlani  
studio legale

**20121 MILANO**

Via San Paolo, 7  
Tel. +39 02 72554.1  
Fax +39 02 72554.400  
milan@dejalex.com

**00197 ROMA**

Via A. Bertolini, 14  
Tel. +39 06 809154.1  
Fax +39 06 809154.44  
rome@dejalex.com

**1050 BRUXELLES**

Avenue Louise, 221  
Tel. +32 (0) 2 645 5670  
Fax +32 (0) 2 742 0138  
brussels@dejalex.com

**115114 MOSCA**

Ul. Letnikovskaya, 10  
Tel. +7 495 792 54 92  
Fax +7 495 792 54 93  
moscow@dejalex.com

Dal 1975, lo Studio - composto da oltre 80 professionisti operanti nelle sedi di Milano, Roma, Bruxelles e Mosca - presta assistenza in ogni campo del diritto italiano, europeo ed internazionale.

La clientela dello Studio è rappresentata in maniera significativa da società multinazionali inserite nella classifica delle 500 maggiori imprese mondiali (Fortune Global 500).

Tutti i professionisti ed il personale dello Studio parlano e lavorano correntemente in italiano ed in inglese. Altre lingue utilizzate sono il francese, il tedesco, il russo, lo spagnolo e lo svedese.

Il Dipartimento di Diritto del Lavoro ha una vasta esperienza nella gestione degli aspetti giuslavoristici di operazioni societarie ed aziendali complesse, quali l'avvio di nuove attività imprenditoriali, l'apertura di nuove sedi e di nuove unità produttive, l'acquisizione, la cessione e la ristrutturazione di società e aziende, le fusioni e le scissioni di società.

Rappresenta la propria clientela, nelle controversie sia individuali che collettive, nei rapporti con le organizzazioni sindacali e le assiste in tutti gli aspetti relativi alla gestione delle risorse umane, tra cui la predisposizione di contratti di lavoro subordinato, para-subordinato ed autonomo, l'elaborazione di trattamenti economici aggiuntivi e incentivanti (fringe benefits, bonus), l'elaborazione di piani di opzione per l'acquisto di partecipazioni (stock options), la consulenza per quanto attiene allo svolgimento dei rapporti ed alla loro risoluzione, ivi compresi i profili di natura amministrativa, fiscale, previdenziale ed assistenziale.

[www.dejalex.com](http://www.dejalex.com) - [dejalex@dejalex.com](mailto:dejalex@dejalex.com)