Scritto da Ciro Cafiero
Venerdì 19 Agosto 2011 09:41



Il frastuono mediatico sul caso Fiat ha confuso le idee e impedito a molti di capire che il vero cambiamento non ha interessato tanto l'organizzazione del lavoro dei dipendenti della più grande azienda automobilistica italiana quanto i rigidi principi su cui si è retto sino ad ora il nostro sistema di relazioni industriali.
Non a caso terreno elettivo del processo di trasformazione è stata la categoria dei metalmeccanici che è quella industriale per antonomasia, con - al 2007- i suoi 1.600.000 addetti, pari al 10% dell'intera economia ed al 47% dell'industria manifatturiera; e con i suoi 400 miliardi di euro di fatturato, di cui 117 di VA, sì da contribuire per il 7,6 % al Pil e per il 48,8% al VA dell'intera economia, nonché per il 53% alle esportazioni italiane.

La Fiat è stata, in particolare, il palcoscenico su cui gli attori sociali, preso atto delle sfide della globalizzazione, si sono mossi nell'ottica del superamento della vecchia regola dell'unanimismo sindacale, delineata dallo Statuto dei lavoratori e consacrata dal Protocollo del 1993, che postulava unità di azione dei sindacati al vertice e unità organica delle rappresentanze sindacali di base, sperimentando la pratica dei cd. "accordi separati": quegli accordi sottoscritti, cioè, in assenza del voto unanime di CGIL, CISL e UIL.

Il primo, e sicuramente il più noto, di essi è stato quello raggiunto a Pomigliano il 15 giugno 2010 da tutti i sindacati, ad eccezione della FIOM, che fa capo alla CGIL, per il rilancio di produttività dello stabilimento automobilistico campano, nel solco tracciato dall'art. 16 del protocollo sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio del 2009.

La cosiddetta clausola di opting out, che consente a specifiche intese a livello aziendale di derogare, "anche in via temporanea e sperimentale", a "singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria", e che è stata oggetto di ampie critiche da parte di chi ha visto in essa la minaccia al primato del contratto collettivo nazionale di lavoro in favore del decentramento contrattuale.

Un accordo che ha rappresentato l'epicentro della scossa al sistema di relazioni industriali perché ha posto, sul piano del diritto, un problema di efficacia che può tradursi in questo interrogativo: un'intesa di livello aziendale raggiunta in assenza del consenso unanime di tutti i sindacati rappresentati nell'unità produttiva è vincolante anche per i lavoratori iscritti al sindacato non firmatario e per i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato?

Se la soluzione è apparsa agevole sotto un profilo strettamente giuridico, a mente del principio secondo cui il contratto collettivo aziendale ha un'efficacia soggettiva limitata solamente agli iscritti ai sindacati che lo hanno stipulato con la conseguenza che, a Pomigliano, gli iscritti alla

FIOM e i non iscritti ad alcun sindacato ben avrebbero potuto sottrarsi alle regole dell'intesa separata.

Di certo, non lo è apparsa dalla prospettiva secondo cui le sfide della globalizzazione impongono alle imprese multinazionali come la FIAT necessari sacrifici per essere competitive e quindi non può bastare l'opposizione di un solo sindacato per vanificare l'efficacia di accordi, al pari di quello del 15 giugno 2010, che puntano a realizzare obiettivi di maggiore produttività. Ciò soprattutto se si considera che, nel 2009, lo stabilimento di Pomigliano è stato impiegato solamente al 14% della capacità produttiva, quello di Mirafiori al 64%, mentre quello polacco di Tichy al 93%, con la conseguenza che i 6.100 dipendenti della Fiat Poland hanno prodotto quanto i 22.000 dei cinque stabilimenti italiani del gruppo.

Preso atto di queste difficoltà, alla resa dei conti, la Fiat ha cosi deciso di abbandonare la strada dell'opting out e di uscire definitivamente dal sistema confindustriale costituendo una newco e stipulando sì un accordo separato, in quanto privo della firma della FIOM-CGIL che si è opposta ricorrendo dinanzi al tribunale di Torino, ma con natura di contratto collettivo specifico di primo livello per tutti gli stabilimenti del gruppo.

Ora, il giudice di Torino si è già pronunciato sulla vicenda con dispositivo del 16 luglio 2011 confermando, per un verso, la legittimità dell'accordo e ritenendo, per altro verso, antisindacale la condotta dell'azienda, che non ha riconosciuto alla FIOM rappresentanze all'interno dello stabilimento di Pomigliano.
Ma, sicuramente bisognerà attendere le motivazioni della sentenza definitiva per capire se la vicenda FIAT è valsa a scardinare almeno in parte la rigidità del nostro sistema di relazioni industriali o se, piuttosto, è stata solo una sfida suicida tra un' impresa e un sindacato.
Ciro Cafiero*
15 agosto 2011

**Assistente di diritto del lavoro presso la Luiss Guido Carli di Roma*