

*L'attuale sistema di relazioni industriali mantiene ancora diverse fragilità*

## Il caso Pomigliano venato da una normativa alquanto scarna

Come noto, il 15 giugno 2010 è stato sottoscritto un accordo tra Fiat e le Organizzazioni Sindacali FIM, UILM e FISMIC (con esclusione, quindi, della Fiom), successivamente ratificato con referendum dal 63 % dei dipendenti, in attuazione del piano di ristrutturazione lanciato dal Gruppo Fiat, denominato "Fabbrica Italia", in cui si prevede, oltre ad un investimento complessivo programmato pari a 20 miliardi di Euro, l'incremento della produzione in Italia, la definitiva chiusura dello stabilimento di Termini Imerese ed un investimento sullo stabilimento di Pomigliano d'Arco pari a 700 milioni di Euro per il trasferimento della produzione della nuova Panda dallo stabilimento polacco di Tichy a quello di Pomigliano.

In cambio del suo impegno, Fiat ha ottenuto che nell'accordo venissero previste nuove condizioni sulla disciplina del rapporto di lavoro, ossia 18 nuovi turni di lavoro (che garantiranno il funzionamento degli impianti per 24 ore giornaliere e per 6 giorni la settimana), una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro, una nuova organizzazione del lavoro e una nuova metrica del lavoro

**di Roberta Di Vieto  
e Giuseppe Merola**

(secondo un sistema che permetterà un'adeguata assegnazione e misurazione dei tempi lavorativi), nonché il contrasto delle anomalie di produzione (soprattutto per quanto riguarda il fenomeno dell'assenteismo).

L'accordo di Pomigliano può, quindi, essere visto come un importante bilanciamento di interessi fra le parti coinvolte (sia datoriale che sindacale); la Fiat, infatti, nell'ambito della libertà di iniziativa economica riconosciuta dalla Costituzione (art. 41), ben avrebbe potuto chiudere lo stabilimento di Pomigliano per ragioni economiche, trasferendo la produzione all'estero, mentre, dall'altra parte, le Organizzazioni Sindacali firmatarie, pur di salvaguardare l'occupazione, hanno accettato condizioni peggiorative rispetto a quel-

le stabilite nel contratto collettivo nazionale (sebbene le retribuzioni previste nel nuovo accordo siano sostanzialmente superiori a quelle previste a livello nazionale).

A seguito dell'accordo sullo stabilimento di Pomigliano, si è, tuttavia, acceso un vivace dibattito attorno all'evoluzione delle relazioni industriali nel nostro Paese e, in particolare, al ruolo della contrattazione collettiva aziendale.

Si può forse dire che l'accordo di Pomigliano ha fatto emergere una certa fragilità del sistema di relazioni industriali italiano, connotato da una cornice normativa di riferimento alquanto scarna, che si esaurisce, quasi esclusivamente, nella disciplina di diritto comune dei contratti contenuta nel Codice Civile.

La questione forse più importante emersa dal caso Pomigliano è quella relativa all'efficacia del contratto

collettivo aziendale in relazione sia alla sua applicabilità ai soggetti destinatari delle norme in esso previste, sia rispetto ai rapporti con i contratti collettivi di diverso livello (in particolare, con la contrattazione collettiva nazionale). Poiché la FIOM non ha sottoscritto l'accordo, ci si è, infatti, chiesti a che



Roberta Di Vieto



Giuseppe Merola

titolo i lavoratori non rappresentati dalle associazioni sindacali firmatarie possano essere vincolati a rispettare la disciplina contenuta in un accordo al quale non hanno, nemmeno in via indiretta, aderito.

È il caso di considerare che, non esistendo nel nostro ordinamento giuridico un principio di obbligatorietà generale del contratto collettivo (c.d. efficacia *erga omnes*), l'accordo sindacale, esattamente come qualsiasi altro contratto fra privati, è valido ed efficace solo per le parti firmatarie.

La questione dell'applicabilità del contratto collettivo ai lavoratori non iscritti ad alcuna associazione sindacale firmataria, è stata, quindi, tradizionalmente affrontata secondo un'interpretazione che non ritiene necessaria, ai fini dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo (anche di livello aziendale), la preventiva affiliazione del datore di lavoro e/o del lavoratore alle rispettive associazioni sindacali stipulanti, essendo a tal fine sufficiente la cosiddetta clausola di rinvio dinamico, contenuta nel contratto individuale di lavoro.

Si pensi a ciò che solitamente accade nella prassi, e più precisamente nel momento dell'assunzione del dipendente, quando le parti fissano la disciplina applicabile al rapporto di lavoro mediante un rinvio alla contrattazione collettiva di settore, a prescindere dall'iscrizione o meno del dipendente al sindacato. In tal caso, infatti, l'applicabilità della disciplina collettiva al rapporto di lavoro è riconducibile unicamente alla scelta espressa dalle parti nel contratto individuale di lavoro e non già alla loro appartenenza alla rispettiva associazione sindacale.

Il problema si pone, quindi, soprattutto laddove manchi il consenso esplicito del dipendente in merito alla disciplina contrattual-collettiva. A tal proposito, le soluzioni che, da sempre, sono state adottate, soprat-

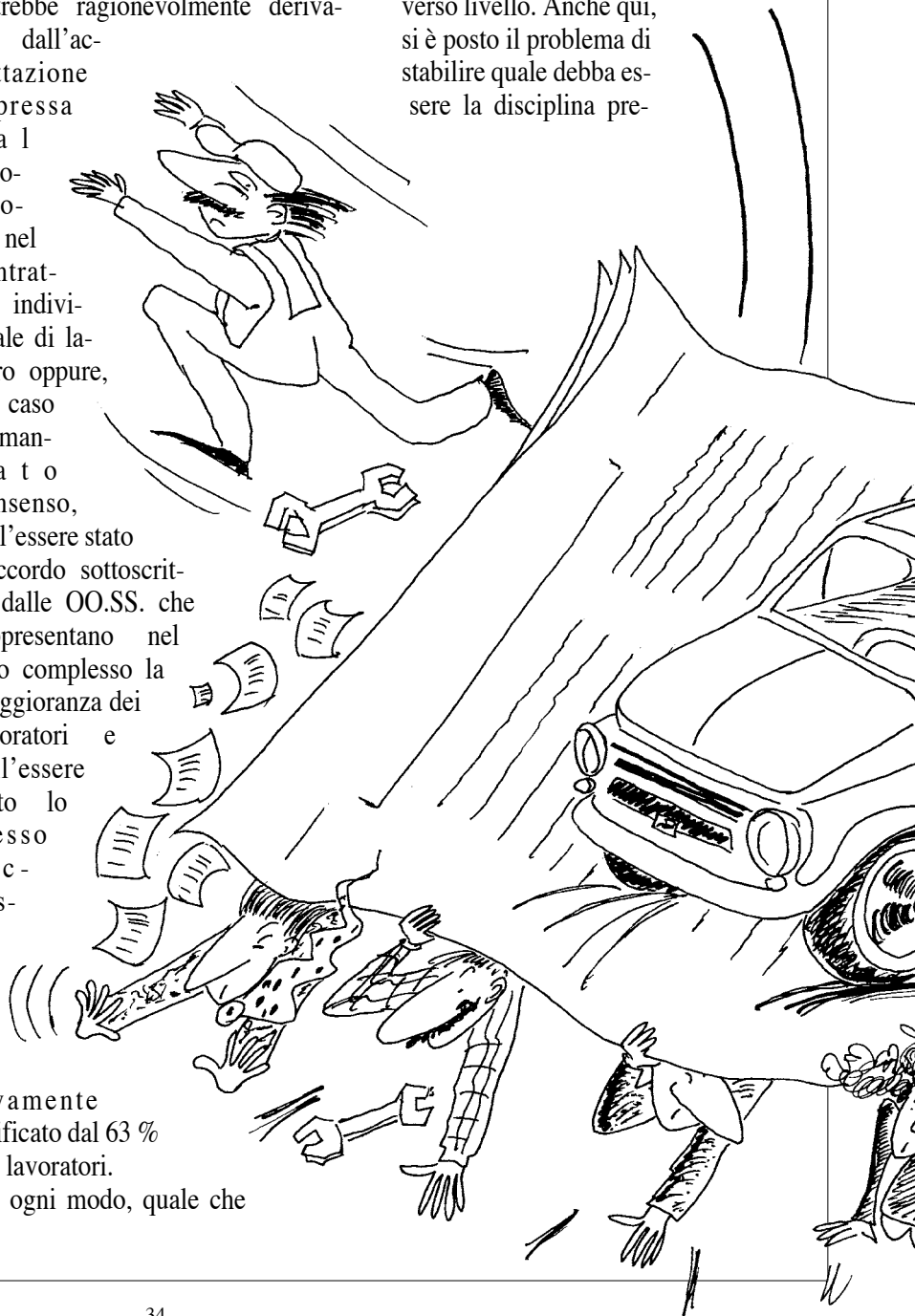
tutto in giurisprudenza, fanno leva sull'effettiva rappresentatività dei soggetti stipulanti (misurabile secondo vari criteri che vanno dalla diffusione dell'associazione sindacale sul territorio nazionale alla partecipazione della stessa alla contrattazione collettiva), piuttosto che sul consenso prestato dalla maggioranza dei lavoratori.

Così, facendo riferimento al caso Pomigliano, l'efficacia dell'accordo aziendale nei confronti dei dipendenti iscritti alla Fiom o non iscritti ad alcuna associazione sindacale, potrebbe ragionevolmente derivare dall'accettazione espressa da l lavoratore nel contratto individuale di lavoro oppure, in caso di manc a t o consenso, dall'essere stato l'accordo sottoscritto dalle OO.SS. che rappresentano nel loro complesso la maggioranza dei lavoratori e dall'essere stato lo stesso s u c - ces-

sivamente ratificato dal 63 % dei lavoratori. Ad ogni modo, quale che

sia la soluzione che s'intenda adottare, ben si comprende come l'assenza nel nostro sistema di relazioni industriali di qualsiasi riferimento legislativo che disciplini il tema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo determini non poca incertezza sull'effettiva operatività delle norme contenute nella contrattazione collettiva decentrata.

Analoghe perplessità non possono che essere nutrite anche con riferimento al tema dell'efficacia del contratto collettivo rispetto al rapporto con contratti collettivi di diverso livello. Anche qui, si è posto il problema di stabilire quale debba essere la disciplina pre-



valente, nel caso in cui le previsioni contenute nel contratto collettivo aziendale dovessero porsi in contrasto con quelle contenute nel contratto collettivo nazionale.

È, infatti, possibile che un medesimo aspetto del rapporto di lavoro sia regolato in maniera differente e contrastante ai vari livelli di contrattazione collettiva; ed è questo certamente il caso dell'accordo di Pomigliano che, in relazione, ad esempio, alla retribuzione durante lo stato di malattia, detta una disciplina diversa e contrastante rispetto a quella prevista dal CCNL.

Una risposta soddisfacente a tale quesito non può prescindere da un confronto con la giurisprudenza che, nel corso del tempo, si è occupata, seppur con con-

clusioni diverse, della problematica del rapporto fra contratti collettivi di diverso livello.

Secondo un primo orientamento, tra le due discipline collettive in conflitto dovrebbe prevalere quella maggiormente favorevole agli interessi del lavoratore (in applicazione del principio del cosiddetto *favor lavoratoris*), con il risultato che anche al rapporto tra contratti collettivi di diverso livello troverebbe applicazione l'art. 2077 del Codice Civile che ammette deroghe alla contrattazione collettiva a condizione che siano migliorative rispetto agli interessi del prestatore di lavoro.

Più recentemente, sembra, invece, trovare maggior accoglimento un differente orientamento giurisprudenziale, secondo cui, in caso di conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, debba in ogni caso prevalere la disciplina contenuta nel contratto collettivo posteriore nel tempo, a prescindere dal fatto che tale disciplina sia o meno migliorativa degli interessi del lavoratore. In buona sostanza, secondo tale orientamento, l'autonomia delle parti a livello territoriale può ammettere deroghe peggiorative rispetto alle condizioni sancite a livello nazionale.

Alla luce di quest'ultimo orientamento giurisprudenziale, si dovrebbe, quindi, ritenere che le nuove condizioni introdotte dall'accordo di Pomigliano in merito ad istituti già regolati dalla contrattazione collettiva nazionale siano pienamente legittime ed efficaci, sebbene siano potenzialmente idonee a determinare un deterioramento degli interessi del lavoratore.

È, comunque, evidente come, anche con riferimento alla questione del rapporto fra contratti collettivi di diverso livello, il nostro sistema di relazioni sindacali, proprio per l'assenza di previsioni legislative da cui è caratterizzato, non sia in grado di garantire soluzioni certe ed oggettive in merito ai cambiamenti richiesti dalla realtà economico-industriale.

Si può forse parlare di una certa "impreparazione" del nostro sistema di relazioni industriali ad accogliere le nuove importanti sfide provenienti da un'economia sempre più complessa e globalizzata.

E', quindi, auspicabile un sistema di nuove regole, magari di derivazione legislativa, che sia in grado di offrire stabilità e chiarezza alle relazioni sindacali del nostro Paese, anche al fine di permettere lo sviluppo degli investimenti e la crescita dell'economia.

**Roberta Di Vieto e Giuseppe Merola**  
Avvocati del Foro di Brescia e di Milano

