

## POMIGLIANO : IL LUPO PERDE IL PELO...

Emilia Recchi e Alberto Piccinini<sup>1</sup>

Abbiamo scherzato. Con un *coup de théâtre* di inizio febbraio 2013 (in periodo carnevalesco) FIAT ha preannunciato che tutto il marchingegno giuridico del *contratto di rete di imprese* - a suo tempo costruito per mascherare il trasferimento d'azienda in corso tra la vecchia società che gestiva lo stabilimento "Gianbattista Vico" di Pomigliano d'Arco (Fiat Group Automobiles) e la *new co.* appositamente costituita (Fabbrica Italiana Pomigliano) - non serviva più.

Conseguentemente, l'operazione di passaggio del personale tra le due società che avrebbe dovuto riguardare tutti i 4367 lavoratori dipendenti di FGA presso lo stabilimento di Pomigliano (e che comunque aveva già coinvolto oltre il 40% del personale, dimessosi per essere riassunto da FIP), subisce una battuta d'arresto. Indietro tutta!

Tutti i lavoratori passati da FGA a FIP ritornano al mittente - questa volta, ufficialmente, attraverso un non più mascherato trasferimento d'azienda - e vanno ad aggiungersi a quelli sempre rimasti in carico a FGA in cassa integrazione mentre FIP - divenuta, nell'arco di meno di tre anni, una *old co.* - viene cestinata. Quali le ragioni di questo improvviso ripensamento?

Per trovare una risposta occorre fare un passo indietro di quasi tre anni.

Va infatti ricordato che FIP, non iscritta a Federmeccanica, era stata "inventata" nel luglio 2010, per realizzare nello stabilimento di Pomigliano la "Nuova Panda" con dipendenti assunti *ex novo* da FGA, ai quali applicare un contratto collettivo esclusivo e proprio, alternativo al CCNL metalmeccanici (poi stipulato tra Fiat S.p.A. e FIM CISL, UILM UIL, FISMIC E UGL Metalmeccanici, ma non dalla FIOM). In tal modo si sarebbe determinata l'eliminazione della presenza sindacale organizzata della FIOM nello stabilimento di Pomigliano, ossia la sua esclusione dai diritti sindacali garantiti dallo Statuto dei Lavoratori solo alle organizzazioni firmatarie dei contratti applicati nell'unità produttiva.

Il Tribunale di Torino, però, su ricorso della FIOM Nazionale, con sentenza del settembre 2011, dichiarava antisindacale il comportamento della FIAT ed ordinava a FIP di consentire alla FIOM di fruire nello stabilimento di Pomigliano di tutte le prerogative ed i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori. Ovviamente era necessario, per poter dare esecuzione a tale sentenza e costituire la rappresentanza sindacale aziendale, che vi fosse almeno un iscritto FIOM tra i dipendenti di FIP. Invece, caso strano, tra i primi 1893 dimessisi da FGA e riassunti da FIP tra la primavera del 2011 e la primavera del 2012 non risultava ancora alcun iscritto FIOM.

Tale comportamento discriminatorio veniva censurato prima dal Tribunale di Roma e successivamente dalla Corte d'Appello della stessa città, che con ordinanza depositata il 19 ottobre 2012 aveva intimato a FIP: a) di assumere entro 40 giorni i 19 iscritti FIOM che avevano promosso la causa; b) di predisporre ed attuare un piano di assunzione di altri 126 lavoratori affiliati a tale organizzazione entro il 17 aprile 2013.

Per reazione all'ordine di assumere i primi 19 FIP apriva, in data 31 ottobre 2012, una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale per altrettanti 19 dipendenti (reazione definita "di rappresaglia" da molti commentatori).

FIOM impugnava l'apertura della procedura con un ennesimo ricorso al Tribunale di Roma, respinto con provvedimento del 22 gennaio 2013 (con la motivazione

---

<sup>1</sup> Avvocati membri del collegio difensivo FIOM

che i licenziamenti non erano stati intimati e dunque l'eventuale danno non si era ancora verificato), nel quale però si precisava che, pur non potendosi costringere FIP ad avere alle proprie dipendenze un determinato numero di lavoratori, essa restava pur sempre obbligata dall'ordinanza della Corte di Appello ad assumere e mantenere in organico gli iscritti FIOM in proporzione all'accertata discriminazione.

FIP, resasi così conto di non poter licenziare i 19 iscritti FIOM - che nel frattempo dal 28 novembre 2012 era stata costretta ad assumere ma che non aveva mai adibiti alle linee produttive - all'inizio di febbraio 2013 li "metteva in libertà" invitandoli ad andarsene a casa retribuiti.

Un così plateale tentativo di elusione dell'ordine dell'autorità giudiziaria va letto nel contesto dell'apparentemente schizofrenica strategia industriale di cui si è parlato all'inizio, ed è evidentemente solo un "primo passaggio" nella ricerca di nuove soluzioni per perseguire l'intento discriminatorio. Si individua così quella più semplice: come in un gioco di prestigio, FIP semplicemente ... sparisce dalla faccia della terra. Dal 1 marzo 2013, infatti, viene disposto il trasferimento d'azienda da FIP a FGA e la contestuale apertura da parte di quest'ultima di una procedura di CIGS per ristrutturazione dello stabilimento "Gianbattista Vico" per il periodo 1 marzo 2013 - 31 marzo 2014.

Con un accordo sindacale sottoscritto in data 7 febbraio 2013, all'esito di rapide consultazioni sindacali con FGA, dalle organizzazioni firmatarie del Contratto Collettivo di Lavoro di Settore, venivano fissati criteri di utilizzo della programmata CIGS a dir poco discutibili: il programma di riorganizzazione, infatti, prevede di fronteggiare le sospensioni *"in modo differenziato, per cadenza e durata"*, ripartendo gli organici in tre diverse Aree: A, B e C e prevedendo solo per le prime due una sostanziale continuità produttiva. Nell'accordo è affermato (come già indicato nella richiesta aziendale di esame congiunto) che l'appartenenza alle prime due Aree *"è determinata in base alla adibizione effettiva protrattasi per almeno gli ultimi sei mesi"*.

A questo trattamento sono evidentemente destinati non solo i 19 già assunti da FIP, ma anche i 126 operai iscritti alla FIOM - parimenti titolari, per provvedimento della Corte d'Appello di Roma, del diritto alla parità di trattamento in riferimento ai 1945 lavoratori già assunti da FIP - che avrebbero dovuto essere assunti da FIP entro il 17 aprile 2013 nell'ambito del piano di rimozione degli effetti della discriminazione.

Si creano così le condizioni per reiterare - nel diverso contesto organizzativo e societario appositamente creato al fine di eludere l'ordine impartito a FIP dalla Corte d'Appello di Roma - la condotta discriminatoria già posta in essere in loro danno; ed a seguito della quale non hanno potuto maturare il requisito dei sei mesi di effettiva attività! Essi quindi non potranno più essere destinati alla produzione della Nuova Panda con assunzione da parte di FIP, che nel frattempo si sarà spogliata della gestione dello stabilimento, ma rimanendo dipendenti di FGA, saranno destinati all'inattività in CIGS.

Conclusivamente. Con l'operazione di ingegneria organizzativa e societaria che prevede il trasferimento d'azienda da FIP a FGA nel marzo 2013 FIAT da un lato "libera" FIP dall'impegno di assumere tutto il personale FGA, e dall'altro spera di eludere la condanna da parte della sentenza del Tribunale di Torino che riconosceva alla FIOM i diritti sindacali, in quanto disposta nei confronti di FIP: ma sarà facile obiettare che presso FGA vi sono già (o ancora) dei dipendenti iscritti alla FIOM che invece certamente prenderanno l'iniziativa per la nomina di proprie rappresentanze sindacali.

È quindi sul fronte del trattamento discriminatorio che, evidentemente, FIAT pensa di giocarsi le carte più vincenti, vanificando l'ordine di assunzione dei 126 iscritti alla FIOM disposto dalla Corte d'Appello di Roma nei confronti di FIP:

andrà quindi adeguatamente contrastato l'obiettivo di far proseguire la condotta discriminatoria alla "cessionaria" FGA con il più sofisticato strumento della sospensione dal lavoro a zero ore e l'individuazione di modalità penalizzanti di utilizzo della CIGS. Tutte condotte lesive del diritto dei ricorrenti alla parità di trattamento con i 1945 operai che FIP aveva già assunto: condotte rispetto alle quali la FIOM non resterà certo a guardare.

Bologna-Roma, 22 febbraio 2013