

LaScala



STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO
in association with
FIELD FISHER WATERHOUSE

Convegno

“Mirafiori: se son rose, fioriranno!”

**L'Accordo Mirafiori: un confronto sugli aspetti tecnici
e i profili di interesse pratico.**

Milano, Palazzo delle Stelline 23 febbraio 2011

www.iusletter.com

L'incontro aveva quale obiettivo primario quello di analizzare, sotto il profilo tecnico legale l'accordo Mirafiori, per verificarne la reale portata ed i possibili spunti pratici per le medie aziende che costituiscono l'ossatura portante del sistema produttivo italiano.

L'obiettivo può dirsi raggiunto. L'accordo Mirafiori è stato sviscerato nei minimi dettagli e molti partecipanti hanno constatato con sorpresa che quanto riportato dai media in occasione del referendum aziendale erano, per lo più, semplificazioni di taglio giornalistico. Infatti:

- (i) l'accordo in sé non riduce il costo del lavoro (non vi è neanche una previsione sul punto), casomai aumenta la retribuzione dei lavoratori interessati in caso di straordinario;
- (ii) non è sancito in alcun suo passaggio, o allegato, il divieto di sciopero, ed anzi – al contrario – l'accordo favorisce maggiormente le cosiddette procedure di raffreddamento oltre che il dialogo azienda-rappresentanze sindacali;
- (iii) vi è una ragione di carattere tecnico-produttivo, peraltro supportata da un sistema di valutazione della prestazione (e del suo rispetto alla normativa sulla sicurezza sul lavoro), in base alla quale le pause possono essere ridotte (da 40 a 30 minuti), e il tutto avviene, da una parte, nel rispetto della dignità dai lavoratori, dall'altra con la monetizzazione del residuo di pausa;
- (iv) il sistema di monitoraggio delle assenze per malattia (segnatamente, quelle che avvengono nelle immediate vicinanze di ferie, giorni di riposo o festività) passa sempre attraverso una commissione costituita, in pari misura da rappresentanti sindacali e rappresentanti dell'azienda.

Inoltre, per quanto l'accordo Mirafiori possa considerarsi originale per struttura, l'analisi svolta dalla FIM-CISL mostra come molte aziende abbiano percorso, con successo, la strada degli accordi in deroga. Solo in Lombardia si contano 46 accordi di tal genere, che riguardano quasi 35 mila lavoratori.

La lezione che è stata tratta, in esito all'incontro, è che il modello Mirafiori – depurato dalle inevitabili ruvidezze dovute anche all'identità del contraente forte – di-

mostra come sia possibile per l'azienda intraprendere la strada di una negoziazione sindacale in deroga al contratto nazionale non solo per condividere gli obiettivi e le necessità aziendali, ma anche e soprattutto per migliorare la propria competitività ed adeguare la propria struttura interna al mondo che cambia.

Per info:

Avv. Federico Strada

f.strada@lascalaw.com