

CONFRONTO

Dopo Mirafiori

Un nuovo modello di relazioni sindacali?

Piero Pessa

L'accordo del 23 dicembre 2010 sottoscritto da Fim, Fismic, Uilm, Ugl e dall'Associazione Capi e Quadri Fiat per lo stabilimento di Mirafiori Carrozzeria (circa 5.500 lavoratori), propone un evidente scambio tra le condizioni di lavoro e la sicurezza occupazionale derivante dai nuovi investimenti, con modalità simili a quelle contenute nell'accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010. L'accordo è molto corposo: per brevità mi soffermerò sulle novità più rilevanti e sugli aspetti critici.

Già nelle premesse l'accordo stabilisce che la nuova società Fiat-Chrysler non aderirà al sistema confindustriale, pertanto non saranno applicati gli accordi interconfederali e il Ccnl dei metalmeccanici. In alternativa le parti definiranno un nuovo contratto di primo livello, i cui contenuti sono solo accennati.

Un primo punto critico è quello riguardante le clausole di responsabilità, che sono controverse soprattutto per la genericità con cui sono scritte. In sostanza si stabilisce una penalizzazione per le organizzazioni sindacali, in caso di violazione dell'accordo: in questo caso l'azienda potrà limitare l'agibilità sindacale non effettuando le trattenute sindacali e non erogando i permessi sindacali retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dalla legge. Si deve aggiungere che questa clausola stabilisce che anche i comportamenti, individuali o collettivi, dei lavoratori possono determinare le stesse conseguenze. Nel corso della trattativa è stata concordata un'interpretazione autentica del significato di questa clausola, che consiste nell'impegno sindacale a non proclamare scioperi, o altre forme di agitazione, che rendano impraticabili il ricorso agli straordinari o l'applicazione dei turni. Tuttavia questa interpretazione non è direttamente desumibile dalla lettura del testo, che è molto generico sulle violazioni da sanzionare.

Il secondo punto, molto più controverso, è quello che si riferisce alla re-

* Piero Pessa è responsabile del Dipartimento Lavoro del Pd del Piemonte.

sponsabilità individuale del lavoratore, che sarebbe soggetto a provvedimenti disciplinari nell'eventualità di una violazione delle clausole dell'accordo. L'interpretazione data è che anche il singolo lavoratore è vincolato al rispetto delle norme concordate su orari e prestazioni straordinarie, tuttavia il testo lascia spazio a interpretazioni più estensive, al punto che alcuni hanno paventato la messa in discussione del diritto di sciopero. In realtà è difficile ritenere che il diritto di sciopero sia messo in discussione, stante l'articolo 40 della Costituzione e gli orientamenti espressi dalla magistratura, sarebbe però opportuna una maggiore chiarezza su una normativa così delicata. Il confronto tra le parti dovrebbe articolare meglio gli obblighi dei sindacati e dei lavoratori, oltre ai limiti di questa disciplina, poiché norme così generiche possono forse funzionare come deterrenti, ma sono di difficile applicazione.

L'accordo prevede anche la costituzione di una Commissione congiunta come sede di verifica e confronto sugli eventuali contenziosi, ma rimane una certa genericità del testo per quanto riguarda le procedure e, in ogni caso, la valutazione decisiva è quella aziendale.

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, l'accordo interviene soprattutto modificando il regime di orari per realizzare un maggior utilizzo degli impianti, attraverso una pluralità d'interventi. L'introduzione di una nuova metrica del lavoro, il sistema Ergo Uas, in teoria dovrebbe consentire un miglioramento delle condizioni di lavoro, poiché il sistema è anche finalizzato a minimizzare la fatica dell'operaio ed evitare movimenti e posture che nel tempo generano problemi per la salute. In ogni modo, l'accordo ritiene scontato il miglioramento delle condizioni di lavoro, perciò stabilisce di ridurre le pause delle linee di montaggio da 40 a 30 minuti, con tre pause di 10 minuti da fruire in modo collettivo con la fermata della linea. In cambio della riduzione della pausa i lavoratori delle linee percepiranno 32,5 euro lordi al mese, onnicomprensivi degli effetti sugli istituti indiretti.

Diversamente da quello di Pomigliano, l'accordo di Mirafiori stabilisce la collocazione della mezz'ora retribuita per la refezione all'interno del turno. Questa soluzione è indubbiamente migliorativa, anche se la possibilità di collocare la mensa a fine turno è un'ipotesi lasciata aperta nelle future trattative sui regimi d'orario.

L'intervento sulla turnistica rappresenta una parte importante dell'accordo, che andrà a regime quando sarà attivata la nuova società, nel 2012. Gli schemi di turno proposti sono tre, in funzione di quale sarà la domanda di mercato e l'incremento dei volumi da produrre:

- 15 turni settimanali (3 turni al giorno per 5 giorni settimanali) = 105 ore di utilizzo impianti;
- 12 turni settimanali (2 turni giornalieri di 10 ore per 4 giorni) = 106 ore di utilizzo impianti. Si tratta di un'ipotesi da valutare sperimentalmente, che prevede l'alternarsi di tre squadre di lavoratori dal lunedì al sabato;
- 18 turni settimanali (3 turni al giorno per 6 giorni settimanali) = 119 ore settimanali di utilizzo impianti. In pratica il lavoratore alternerà una settimana di 48 ore a una di 32, con un sistema di riposi a scorrimento. Lo schema presenta una specificità: i lavoratori «salteranno» un turno notturno (una volta ogni tre settimane), con una riduzione dell'orario medio settimanale che sarà coperta, dal punto di vista retributivo, con i permessi retribuiti di cui hanno diritto i lavoratori, in modo da garantire la retribuzione normale. Il turno non lavorato potrà essere eventualmente utilizzato per prestazioni straordinarie.

A questo si devono aggiungere le prestazioni straordinarie: l'accordo mette nelle disponibilità dell'azienda 15 turni di straordinario annuo senza dover attuare la contrattazione preventiva con i sindacati.

Sono previste alcune restrizioni per quanto riguarda il trattamento economico di malattia, escludendone però i lavoratori con gravi patologie e con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa. Nei fatti si sancisce l'obiettivo di una riduzione graduale delle assenze medie per malattia che dovrebbero essere contenute, alla fine del 2012, nella misura del 3,5 per cento. Nel caso che gli obiettivi previsti non siano raggiunti, sarebbero penalizzati i lavoratori che si assentano per malattia non superiore a cinque giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono il giorno di riposo settimanale, dalla terza assenza con le medesime modalità, nell'arco di 12 mesi. La penalizzazione consisterà nel mancato pagamento dei primi due giorni di malattia.

Un altro punto molto controverso riguarda le modalità di assunzione dei lavoratori nella nuova società, che avverrà con la sottoscrizione di un patto individuale tra azienda e lavoratore, negando il ricorso all'articolo 2112 del Codice civile, che prevede la conservazione di tutti i precedenti diritti e accordi. Non si tratta di una novità nella pratica contrattuale, ma ci sono seri dubbi di legittimità su queste operazioni.

Il sistema di relazioni sindacali si basa su una serie di organismi congiunti azienda-sindacati, il cui compito principale consisterebbe nel prevenire il conflitto e realizzare un sistema di partecipazione. Questi organismi non rap-

presentano rilevanti novità rispetto a quello che è già stato concordato in passati accordi aziendali: l'esperienza ha dimostrato che si tratta di un sistema di partecipazione «debole», poiché non comporta obblighi reciproci e percorsi obbligati tra le parti e che può anche interrompersi senza conseguenze se una delle parti non lo ritiene più utile.

Molto controversa è la parte riguardante i «diritti sindacali», che si limita unicamente a quanto stabilito dall'articolo 19 della legge 300/70. Questa scelta sembra chiaramente dettata dalla volontà di escludere le organizzazioni sindacali non firmatarie dell'accordo dalla rappresentanza sindacale in azienda e dagli altri diritti sindacali.

Secondo quanto sin qui detto, si possono trarre alcune osservazioni conclusive, anche prendendo atto che ormai alcuni processi contrattuali, come l'uscita dell'azienda dal Ccnl dei metalmeccanici, sono avviati e probabilmente irreversibili, con pesanti e imprevedibili conseguenze per le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori.

L'accordo del 29 dicembre 2010 di Pomigliano può fornire un'idea approssimativa sul nuovo contratto nazionale dell'auto: molti punti sono trattati dal Ccnl dei metalmeccanici, ma vi sono anche sostanziali differenze, soprattutto nell'inquadramento professionale. Perciò è difficile ipotizzare una sintesi con il Ccnl dei metalmeccanici. Gli standard retributivi sono quelli tipici del gruppo Fiat, notevolmente più elevati di molte aziende della componentistica; pertanto non è probabile un'elevata adesione a questo contratto, anche se i fornitori di componenti probabilmente saranno costretti ad adeguare i propri orari di lavoro a quelli della Fiat. Inoltre i lavoratori Fiat, all'atto del licenziamento e della successiva assunzione nella nuova società, avranno alcuni vantaggi retributivi derivanti dal percepire il proprio Tfr e dal fatto che inizieranno a maturare di nuovo tutti i cinque aumenti periodici di anzianità, avendo già consolidato quelli maturati in precedenza.

Per quanto riguarda i contenuti dell'accordo si può affermare che il rapporto sinallagmatico non è chiaro in tutti i punti: alcune formulazioni, come quelle sulle scelte industriali, sono spesso approssimative, mentre le parti più definite, orari e prestazioni di lavoro, sono gravose, ma non sono un'eccezione rispetto ad altri accordi di aziende meno conosciute della Fiat.

Il punto più critico riguarda l'esclusione dei sindacati dissenzienti. Si tratta di una scelta poco avveduta, per l'evidente considerazione che la Fiom Cgil ha un insediamento consistente tra i lavoratori, che si sentirà escluso o anche ostile rispetto ai problemi che inevitabilmente sorgeranno nel processo

di avvio dei nuovi modelli. Il risultato del referendum non mette la Fiat al riparo da future contestazioni e conflitti, mentre le complessità e fragilità dei moderni sistemi produttivi richiedono un elevato grado di consenso, che non sembra garantito dal modello di relazioni sindacali individuato. Si deve considerare che nella fase attuale i rapporti di forza sono nettamente a favore della Fiat, però, dopo che saranno stati realizzati gli investimenti, si avrà un maggiore equilibrio nei rapporti tra le parti e l'azienda sarà maggiormente esposta ai conflitti. D'altra parte non è del tutto certo che la costruzione giuridica che sta alla base di questo accordo regga a un'eventuale verifica di legittimità.

In conclusione, si può dire che rimangono alcuni punti interrogativi sull'effettiva praticabilità di questo accordo, che fornisce la sensazione di essere generico e incompleto in molte sue parti. Un accordo forse fatto troppo in fretta, date le novità e le conseguenze che può comportare. Probabilmente ha influito la necessità dell'azienda di dare un'immagine positiva agli investitori internazionali rispetto al governo del sistema di relazioni sindacali in Italia, caratterizzandolo, alla fine, come un manifesto mediatico-finanziario. Del resto i tempi sono «stretti» per la Fiat nell'acquisire il sufficiente fabbisogno finanziario: deve ripagare i debiti al governo degli Stati Uniti, acquisire nuove quote azionarie della Chrysler, quotarle in borsa, soprattutto far salire il valore delle azioni nel mercato finanziario. Perciò molte cose cambieranno prima che la nuova società inizi l'attività e molti punti dell'accordo probabilmente dovranno essere oggetto di trattativa per assumere una veste più definitiva. Per questo sarebbe opportuno che la Cgil elabori una strategia più convincente per stare dentro questa partita, anche considerando i futuri appuntamenti contrattuali negli altri stabilimenti Fiat.