

Da Pomigliano a Mirafiori: un nuovo modello di relazioni sindacali?

di Piero Pessa

L'accordo di Mirafiori	2
Le clausole di responsabilità	3
Commissione paritetica di conciliazione	4
La regolamentazione sulle condizioni di lavoro	5
La prima fase: Mirafiori Plant.....	5
L'organizzazione del lavoro.....	5
Mezz'ora retribuita per la refezione.....	6
Abolizione voci retributive	7
Assenteismo	7
Gestione dei permessi retribuiti	9
Decadenza degli accordi	9
Cassa integrazione guadagni e formazione.....	9
Lavoratori con idoneità specifiche.....	10
La seconda fase: la joint venture.....	10
Orario di lavoro.....	10
Lavoro straordinario produttivo.....	12
Bilanciamenti Produttivi	13
Recuperi produttivi	13
Fabbisogno organici della joint venture.....	14
Gli allegati.....	15
Sistema di relazioni sindacali.....	15
Conclusioni	16

L'accordo del 23 dicembre 2010 per lo stabilimento di Mirafiori, sottoscritto da Fim, Fimic, Uilm, Ugl e dall'Associazione Capi e Quadri Fiat, riafferma un percorso di discontinuità rispetto al sistema delle relazioni sindacali, già iniziato nel precedente accordo di Pomigliano del 15 giugno 2010. È necessario precisare che l'accordo riguarda solamente lo stabilimento di Mirafiori Carrozzeria, circa 5.500 lavoratori, mentre esclude, per il momento gli stabilimenti di Mirafiori Meccanica, Mirafiori Stampaggio e gli Enti Centrali.

Si deve aggiungere che nell'accordo di Pomigliano alcuni temi erano solamente accennati o impliciti nelle formulazioni adottate, dando l'impressione che l'azienda non avesse ancora assunto un orientamento definito su alcuni importanti aspetti: in altre parole l'accordo di Pomigliano presentava ancora delle ambiguità riguardo alle regole da applicare, in particolare sull'applicazione, o meno, del Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) dei metalmeccanici.

Nell'accordo di Mirafiori la scelta è compiuta: le parti concordano esplicitamente la costituzione di una nuova società, una joint venture tra Fiat e Chrysler, che non applicherà il Ccnl dei metalmeccanici, stabilendo invece un insieme di regole che dovrebbero costituire l'ossatura di un nuovo contratto di lavoro del settore auto. Indubbiamente l'accordo ha un effetto dirompente nel sistema di relazioni sindacali italiano e può anche avere un effetto centrifugo sulle organizzazioni dei sindacati dei lavoratori e degli imprenditori.

I precedenti che hanno portato a questi accordi sono ormai noti: la Fiat si è impegnata a realizzare un importante piano d'investimenti negli stabilimenti italiani. Questo progetto aziendale – denominato “Fabbrica Italia” – prevede anche un nuovo assetto societario con la separazione del settore auto dal resto della Fiat e la collocazione delle relative azioni in Borsa. Per realizzare questo progetto, l'amministratore delegato della Fiat, Sergio Marchionne, ha chiesto ai sindacati di cambiare il modello di relazioni sindacali e accettare nuove regole per quanto riguarda la prestazione di la-

voro. In tal senso, quindi, le intese in questione si configurano come accordi di scambio, dove i sindacati concedono nuove regole sindacali e una prestazione lavorativa più flessibile, ma anche più intensa, per incrementare la produttività aziendale, in cambio dei vantaggi occupazionali derivanti dagli investimenti. La valutazione analitica di questo scambio è utile per comprendere il cambiamento che si realizza, assumendo come riferimento la normativa precedente.

Per una lettura accurata dell'entità del cambiamento realizzato si esaminerà, punto per punto, l'accordo di Mirafiori, comparandolo con quello di Pomigliano e facendo i necessari riferimenti al Ccnl dei metalmeccanici, ma anche ai precedenti accordi Fiat, in particolare l'accordo del 5 agosto 1971 che è stato uno dei punti più importanti in termini di difesa sindacale della condizione di lavoro degli operai comuni addetti alle linee di montaggio. È opportuno aggiungere che entrambi gli accordi - Mirafiori e Pomigliano - sono molto corposi, costituiti da decine di pagine, in cui, però, la parte concernente gli investimenti è molto limitata o addirittura non compare (Pomigliano) poiché si fa riferimento a impegni e comunicazioni precedentemente effettuate dall'azienda anche in sede istituzionale. L'accordo di Mirafiori riporta in allegato, come parte integrante dell'accordo, un comunicato stampa aziendale del 26 novembre 2010, dove sono indicati l'entità dell'investimento – un miliardo – la nuova *joint venture* Chrysler - Fiat che si costituirà, i modelli che saranno prodotti, le quantità produttive annue presumibili (250.000 – 280.000 vetture) e le date indicative del lancio commerciale (3° o 4° trimestre del 2012). Entrambi gli accordi sono sostanzialmente costituiti da un insieme di regole riguardanti la prestazione di lavoro e le relazioni sindacali.

L'accordo di Mirafiori

La struttura e i contenuti dell'accordo di Mirafiori presentano differenze rilevanti rispetto a quella di Pomigliano¹ con una maggiore complessità e articolazione dei contenuti: il testo è costituito da tre parti, cui si aggiungono nove allegati. La prima differenza si manifesta già nelle premesse, dove si chiarisce subito che la nuova società 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, poiché dovranno essere stabiliti in seguito. L'unica certezza è che i contenuti e le regole dell'accordo sottoscritto faranno parte del nuovo Ccnl, mentre sulle altre parti si rinvia a una successiva trattativa, pur indicando anche delle innovazioni, come la modifica del sistema di classificazione professionale dei lavoratori. Inoltre si deduce dai comunicati delle organizzazioni sindacali firmatarie (in particolare il comunicato della Fim Cisl di Torino del 24 dicembre 2010) che all'atto dell'assunzione degli attuali lavoratori di Mirafiori nella nuova società gli attuali aumenti periodici di anzianità saranno congelati in un superminimo individuale, mentre ripartirà la maturazione di tutti i cinque aumenti periodici. Il Trattamento di fine rapporto potrà essere liquidato oppure, su scelta del lavoratore, riportato nella nuova società. Di questi aspetti l'accordo non fa cenno, tuttavia è evidente che nel corso della trattativa l'azienda ha dato degli affidamenti su come intende affrontare la partita del nuovo Ccnl dell'auto, migliorando anche alcuni istituti retributivi rispetto al Ccnl dei metalmeccanici. Del resto, l'accordo di Pomigliano del 15 giugno è stato integrato da un nuovo accordo, stipulato il 29 dicembre 2010, che ha stabilito le stesse scelte di Mirafiori per quanto riguarda l'uscita dal sistema confindustriale e le relazioni sindacali. Oltre a questo il nuovo accordo di Pomigliano, che si autodefinisce come "*contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello, che sarà applicato ai lavoratori di Fabbrica Italia Pomigliano*", ha sancito un complesso di regole con le innovazioni indicate dal comunicato della Fim Cisl di Torino, in particolare con un nuovo inquadramento professionale su cinque livelli al cui interno ci sono più fasce retributive.

È opportuno segnalare una clausola posta nelle premesse dell'accordo di Mirafiori: "*L'adesione al presente accordo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie*". Si tratta con tutta evidenza di una condizione posta alla Fiom Cgil, che non ha aderito

¹ Il testo di Pomigliano, oltre le premesse, è costituito da sedici punti e da alcuni allegati.

all'intesa, nell'eventualità di un futuro ripensamento. Un aspetto sorprendente riguarda la formulazione iniziale, dove si apprende che la Fiat ha sottoscritto l'accordo "*assistita dall'Unione Industriale di Torino*": una bella contraddizione se si considera che l'accordo sancisce l'uscita dal sistema confindustriale!

Sempre nelle premesse si accenna al fatto che l'accordo sarà sottoposto all'approvazione dei lavoratori, annunciando quindi la prova referendaria analoga a quello di Pomigliano.

Le clausole di responsabilità

Questo è il primo punto dell'accordo in cui le organizzazioni sindacali firmatarie si vincolano a rendere assolutamente esigibili le condizioni concordate nell'accordo. Su questo aspetto il testo è sostanzialmente identico al punto 14 dell'accordo di Pomigliano, dove, però, vi erano ancora dei riferimenti al Ccnl dei metalmeccanici e alla figura sindacale dell'esperto costituita con l'accordo del 5 agosto 1971 (parte V, punto 3, 3° comma²), che raddoppiava il numero dei rappresentanti sindacali previsti dalla legge (legge 300/70, art. 19). Nell'accordo di Mirafiori questi riferimenti non sono più riportati, come logica conseguenza della decisione di uscire dal Ccnl dei metalmeccanici e della disdetta dell'intesa del 5 agosto 1971.

Le clausole di responsabilità sono controverse soprattutto per l'ambiguità 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 ignorare l'obbligo di versare i contributi sindacali, non erogare i permessi sindacali retribuiti per i componenti dei direttivi e anche le ore di permesso sindacale aggiuntive a quelle previste dalla legge.

Secondo l'interpretazione data dalle organizzazioni sindacali firmatarie questa penalizzazione scatterebbe solamente nell'eventualità che non siano rispettati gli impegni presi sull'orario di lavoro (turni e prestazioni straordinarie), tuttavia il testo sottoscritto, che recita: - "*... con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente accordo, posti in essere dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori, anche a livello dei singoli componenti ...*" - sembrerebbe indicare un vincolo più ampio. Si deve aggiungere che questa clausola prevede che anche "*... i comportamenti, individuali o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente accordo...*" hanno lo stesso effetto. Evidentemente nel corso della trattativa è stata concordata un'interpretazione autentica del significato di questa clausola, che è quella sopra riportata, cioè l'impegno 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 e ciò può pesare in un eventuale contenzioso legale. D'altra parte è logico domandarsi come i sindacati possano rispondere di tutti i lavoratori anche quelli non iscritti e come possa effettivamente applicarsi una tal clausola in un sistema produttivo molto fragile, come quello della lavorazione in linea, dove l'iniziativa di pochi lavoratori può comportare la fermata dell'impianto. Poi, cosa si intende per "*misura significativa*"? Del resto che succede se questo o quel responsabile aziendale assume comportamenti arbitrari anche in contrasto con quanto stabilito nell'accordo (ad esempio, pretende lo straordinario senza il preavviso previsto)? In questo caso, il rifiuto dei sindacati o dei lavoratori giustifica l'applicazione della clausola? Sono domande che richiederebbero un successivo confronto tra le parti per stabilire regole chiare in cui siano evidenti i confini della clausola di responsabilità e l'esigibilità degli accordi sia calata nella concreta organizzazione aziendale.

² Il 3° comma recita: *Lavoratori dipendenti in numero non superiore quello dei Rappresentanti sindacali aziendali, iscritti in elenchi di esperti preventivamente comunicati con le stesse modalità, potranno fruire delle ore (permesso disponibile in luogo dei Rappresentanti titolari, quando ciò occorra per il miglior funzionamento dei Comitati istituiti nelle parti prima, quarta, sesta e settima del presente accordo.*

Clausole del genere non sono del tutto nuove nella storia della contrattazione sindacale, anche se normalmente erano più definite nei contenuti e nelle procedure oppure contenevano anche degli elementi di reciprocità, come nella nota esperienza del Testo Unico Zanussi del luglio 1997.

Il secondo punto, molto più controverso e innovativo, è quello che si riferisce alla responsabilità individuale del lavoratore. Il testo è identico al punto 15 di Pomigliano: *“Le parti convengono che le clausole del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari, conservativi e non, e comporta il venir meno dell’efficacia delle altre clausole.”*

Anche in questo caso il testo presenta un’ambiguità evidente: l’interpretazione ufficiale è quella indicata al punto precedente, in altre parole 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 dei lavoratori. La genericità della norma pone anche delle domande per quanto riguarda le penalizzazioni per il lavoratore, giacché non è chiaro quali siano le altre clausole che perderebbero efficacia. In realtà è difficile pensare che il diritto di sciopero sia messo in discussione, stante l’articolo 40 della Costituzione, le norme di legge esistenti e gli orientamenti espressi dalla magistratura, tuttavia sarebbe opportuna una maggiore chiarezza su una normativa così delicata, anche per evitare futuri contenziosi interpretativi e legali. Anche per questa norma il confronto tra le parti dovrebbe articolare meglio gli obblighi del lavoratore e i limiti di questa disciplina, considerando i casi concreti che fanno parte delle normali esperienze del mondo del lavoro. Del resto, l’interpretazione ufficiale non è al di fuori di quelle che sono le regole già accettate nel passato da tutte le organizzazioni sindacali, per quanto riguarda l’orario di lavoro o, ad esempio, le “quote esenti” (vedi infra) di prestazioni straordinarie e cioè riconoscere come legittimo l’obbligo del lavoratore a fare lo straordinario, quando questo è richiesto con le procedure concordate.

Commissione paritetica di conciliazione

Il terzo punto dell’accordo di Mirafiori riguarda le competenze, le procedure e la composizione della commissione di conciliazione: questo punto il testo è quasi uguale a quello di Pomigliano (punto 16), tranne l’ultima frase che, in quel di Pomigliano, inseriva tra i componenti di parte datoriale un membro dell’Unione Industriale di Torino con compiti di segreteria, presenza che è scomparsa nel testo di Mirafiori.

Commissioni del genere non sono una novità: già con l’accordo dell’11 giugno 1993 sugli stabilimenti di Melfi e Pratola Serra era stata introdotta una commissione analoga, che aveva il compito generico di comporre le controversie.

In questo caso lo scopo della Commissione è unicamente quello di esaminare *“...le eventuali specifiche situazioni che concretizzano il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni Sindacali del presente accordo nonché per esaminare l’operatività delle conseguenze ivi previste...”*. Si tratta quindi di un compito a senso unico, dove sotto esame sono solamente le inadempienze sindacali. Da questo punto di vista il testo prevede che la valutazione decisiva è quella aziendale: *“... in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l’Azienda procederà secondo quanto previsto dal punto 1 (clausola di responsabilità) del presente accordo.”*

La procedura prevede che la Commissione possa essere convocata su richiesta di una sola delle parti entro 48 ore ed esprimerà le proprie valutazioni entro 4 giorni. Durante tale periodo è previsto che le organizzazioni sindacali non faranno ricorso ad azioni dirette e che l’azienda non procederà in via unilaterale. La composizione della commissione è di un componente per organizzazione sindacale firmataria e di un pari numero da parte aziendale. È opportuno ricordare che questo punto è stato richiesto dalle organizzazioni sindacali firmatarie come forma di tutela minima rispetto a tale clausola e inserito alla fine nell’accordo di Pomigliano.

La regolamentazione sulle condizioni di lavoro

La parte più corposa dell'accordo è suddivisa in due parti: una che è intitolata "Mirafiori Plant", l'altra "Joint Venture". Questa suddivisione deriva dalla diversa tempistica con cui sarà applicata la normativa: la prima fase è quella prevista nel capitolo di Mirafiori Plant, mentre la seconda fase parte con l'atto di assunzione dei lavoratori nella Joint Venture, la cui tempistica non è precisata nell'accordo, ma è prevista per il secondo semestre del 2012.

La prima fase: Mirafiori Plant

Si tratta delle norme immediatamente applicabili all'atto dell'approvazione dell'accordo con il referendum: consiste in nove punti.

L'organizzazione del lavoro

Il punto 1 del capitolo Mirafiori plant è sostanzialmente simile al punto 5 dell'accordo di Pomigliano, anche se le formulazioni sono organizzate in modo diverso. Stabilisce l'applicazione di una nuova metrica del lavoro per determinare l'assegnazione dei relativi carichi individuali, già in corso di sperimentazione dal luglio del 2008.

L'Ergo Uas è un'evoluzione del metodo Mtm (Misurazione Tempi e Metodi) per definire i movimenti e i tempi di lavoro nelle produzioni di serie. Il sistema è computerizzato e calcola automaticamente i tempi medi di lavorazione in funzione della numerosità, dei pesi, del tipo di movimento. È anche un sistema ergonomico, almeno nei suoi obiettivi formali, che cerca di minimizzare la fatica dell'operaio, di evitare movimenti e posture che nel tempo generano problemi per la salute, come dimostrano l'elevato numero di lavoratori con ridotte capacità lavorative già presenti nello stabilimento. In tal senso abbina all'obiettivo di controllo del lavoro anche uno scopo ergonomico.

Rappresenta indubbiamente un'innovazione rispetto ai precedenti metodi applicati in Fiat, al TMC (Tempi e movimenti collegati) introdotto negli anni '70 e al successivo sistema TMC modificato, introdotto con il citato accordo di Melfi e Pratola Serra dell'11 giugno 1993, con un notevole aggravio dei carichi di lavoro. Molti esperti concordano nel ritenerlo un avanzamento nei metodi di predeterminazione dei tempi, probabilmente migliore del sistema utilizzato nello stabilimento di Melfi. Tuttavia è necessario osservare che molto dipende dall'applicazione effettiva del nuovo sistema, poiché l'attività di assegnare a centinaia o migliaia di lavoratori i nuovi carichi di lavoro è molto complessa e facilmente i tecnici aziendali possono cadere in approssimazioni che penalizzano i lavoratori. Allo stesso modo eventuali deficienze nella programmazione produttiva o punte di assenteismo elevato, possono portare a carichi di lavoro eccessivi, come dimostrano le concrete esperienze. In questo caso i sindacati pagano anche una pluriennale assenza di iniziativa e di attenzione ai temi del controllo della prestazione di lavoro, con la perdita della capacità di utilizzare gli strumenti previsti negli accordi passati, per cui il controllo sindacale sui sistemi di assegnazione dei tempi di lavoro è spesso approssimativo e questo si riflette sulla contrattazione odierna.

L'Ergo Uas è descritto minuziosamente nell'apposito allegato 7, che fa parte integrante dell'accordo, da cui si deduce che un punto critico sia soprattutto nella parte relativa ai reclami, cioè la procedura che il lavoratore deve adottare quando ritiene di avere un carico di lavoro troppo pesante. In questo caso deve rivolgersi al proprio capo e chiedere una verifica dei tempi di lavoro assegnati. Il capo dovrebbe chiedere una verifica all'ufficio tecnico competente che dovrà dare una risposta, di norma, entro sette giorni. Se il lavoratore non si ritiene soddisfatto della risposta ricevuta, può avanzare un reclamo scritto nei confronti dell'ufficio tecnico facendosi assistere da un rappresentante sindacale: l'esame del problema deve terminare entro altri sette giorni. Se non si trova una soluzione, il problema sarà portato alla specifica Commissione congiunta, che lo dovrà esaminare entro i cinque giorni successivi.

In realtà la procedura è burocratica, eccessivamente farraginoso e poco moderna data la velocità dei cambiamenti nel processo produttivo. Del resto un'analogo procedura era contenuta

nell'accordo Fiat del 18 luglio 1955³ e l'esperienza ha dimostrato la sua scarsa funzionalità. Infatti, è difficile che il singolo lavoratore si esponga per iniziare una procedura così complessa e, date le variazioni produttive cui è sottoposta la moderna produzione di auto, corre il rischio che il problema, da cui scaturisce il reclamo, sia già cambiato al momento in cui riceve un'eventuale risposta. In definitiva, avendo ormai abrogato gli strumenti e le procedure dell'accordo 5 agosto 1971, Parte Prima⁴, sarebbe opportuna una verifica attenta da parte delle organizzazioni sindacali su come sarà applicato il nuovo sistema di predeterminazione dei tempi, su quali saranno le concrete variazioni produttive e su quali strumenti adottare per correggerle e tutelare la salute dei lavoratori dai danni di posture e sforzi ripetuti.

In ogni modo, l'accordo dà per scontato un miglioramento nel sistema di assegnazione dei carichi 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. È utile ricordare che la pausa di 40 minuti è stata una conquista sindacale dell'accordo del 5 agosto 1971, Parte Terza, punto 1⁵, solamente per gli addetti alle linee di montaggio, mentre tutti gli altri lavoratori avevano 20 minuti di pausa (che sono riconfermati) per le necessità fisiologiche. Questa differenza era giustificata dal fatto che il lavoratore delle linee è sottoposto a un vincolo maggiore degli altri lavoratori, in altre parole può abbandonare il posto di lavoro solamente se la linea si ferma o se arriva un altro lavoratore di rimpiazzo.

In cambio della riduzione della pausa i lavoratori delle linee percepiranno 32,5 € lordi al mese. Tuttavia questa somma, denominata "*Indennità di prestazione collegata alla presenza*", non ha effetto sugli istituti indiretti (ferie, festività, tredicesima, trattamento di fine rapporto ecc.), ed è legata all'effettiva presenza sul lavoro. In sostanza la Fiat realizza un cospicuo aumento dell'orario di lavoro dei lavoratori addetti alle linee (+2,4%) a un prezzo molto contenuto.

Mezz'ora retribuita per la refezione

Nel Ccnl dei metalmeccanici è stabilito che gli addetti a turni avvicendati hanno diritto a mezz'ora di mensa retribuita dal 1° luglio 1978 (Sezione quarta, Titolo III, art. 5, 8° capoverso)⁶. In quasi tutti gli stabilimenti Fiat, la mensa è collocata all'interno del turno, tranne gli stabilimenti di Melfi e Pratola Serra, dove l'accordo dell'11 giugno 1993 ha introdotto la novità di collocare la mensa a fine turno. Tuttora, la maggioranza dei lavoratori di questo stabilimento esce dopo 7.30 ore lavoro senza utilizzare il servizio di mensa aziendale.

³ L'accordo non fu firmato dalla Fiom Cgil, che pur aveva dichiarato la sua volontà di sottoscriverlo, anche mantenendo un giudizio critico sui contenuti, ma la Fiat escluse la Fiom dalla firma. "Gli anni duri alla Fiat" - Emilio Pugno e Sergio Garavini, pag. 115.

⁴ L'accordo del 5/8/71 prevedeva il Comitato Cottimi, un organismo della rappresentanza sindacale dei lavoratori che aveva le seguenti possibilità in termini di controllo sui carichi di lavoro (Parte Prima, Punto 4):

Il Comitato cottimi, previa comunicazione alla Direzione per evitare intralci alla produzione, potrà:

- a) *effettuare presso l'Ufficio competente tutti gli accertamenti che sono ritenuti necessari, cioè prendere conoscenza degli elementi analitici costitutivi dei tempi, compresi i tempi parziali, e chiedere ogni opportuno chiarimento anche relativamente a casi diversi da quelli posti in discussione, per i quali si ritenga utile l'acquisizione di dati che costituiscono effettivo elemento di comparazione (tempo rilevato o preventivato, maggiorazioni, giudizio di velocità, cadenze, saturazione, organico, pause);*
- b) *accedere ai luoghi di lavoro per verificare ogni circostanza di fatto rilevante ai fini della determinazione dei tempi;*
- c) *ove occorra, chiedere la ripetizione delle rilevazioni.*

⁵ L'accordo recita: *Gli operai addetti alle lavorazioni su linee di produzione a trazione meccanizzata fruiranno di pause individuali di 40 minuti primi per ogni turno di lavoro (comprensivi di quanto già previsto per l'utilizzazione delle maggiorazioni per bisogni fisiologici) organizzate in modo da garantirne l'effettivo godimento.*

Le modalità di godimento delle pause individuali verranno regolamentate anche su proposta dei gruppi interessati. Durante il godimento delle pause individuali l'operaio sarà sostituito da un rimpiazzo per assicurare il normale funzionamento degli impianti.

⁶ Questo istituto è stato introdotto con il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici del 1° maggio 1976.

L'accordo di Pomigliano sancisce la collocazione della mezz'ora di mensa a fine turno (punto 1 – orari), inoltre, al punto 2 dello stesso accordo (Lavoro straordinario), si precisa che la mezz'ora di mensa può essere utilizzata dall'azienda per richiedere prestazioni straordinarie, aggiungendo che, in questo caso, l'azienda preavviserà le Rsu e i lavoratori con 48 ore di anticipo.

L'accordo di Mirafiori (punto 2) è notevolmente diverso, poiché stabilisce la collocazione della mensa all'interno del turno e scompare qualsiasi riferimento allo straordinario. Questa soluzione è indubbiamente migliorativa, ma nella parte di accordo sulla joint venture, illustrata in seguito, si continua a prospettare l'eventualità che *“Negli schemi di orario a turni avvicendati di 8 ore (per 15 o 18 turni), le parti verificheranno le condizioni tecnico organizzative che consentano la collocazione della mezz'ora retribuita per la refezione a fine di ciascun turno di lavoro.”*. Indicando che la questione potrebbe essere eventualmente oggetto di in una futura trattativa, senza, però, stabilire dei vincoli reciproci sulla soluzione che sarà individuata.

Abolizione voci retributive

Dal mese di aprile 2011 saranno abolite una serie di istituti retributivi che risalgono agli accordi aziendali degli anni '40, '50, '60 e '70: paghe di posto, indennità disagio linea e premi mansioni (Mirafiori, punto 3). Si tratta di istituti che hanno ormai un valore ininfluenza sulla busta paga e che vengono accorpati in un *“superminimo individuale non assorbibile”*. Si tratta di una semplificazione della busta paga utile anche ai lavoratori. Questa norma è uguale in entrambi gli accordi, tranne la data di trasformazione/accorpamento che, in quel di Pomigliano (punto 10), è stabilita per il 1° gennaio 2011.

Assenteismo

Nell'accordo di Pomigliano questo è stato un punto molto controverso, anche per le indeterminazioni presenti nel testo (punto 8). In sintesi si sancisce, *“Per contrastare forme anomale di assenteismo che si verificano in occasione di particolari eventi non riconducibili a forme epidemiologiche ...”*, la mancata copertura retributiva a carico dell'azienda *“... dei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento.”* In altre parole sembrerebbe che, nell'eventualità di percentuali elevate di assenze per malattia in caso di sciopero o di sospensione dell'attività produttiva per cause di forza maggiore, l'azienda non pagherebbe la malattia in quella particolare circostanza.

Il riferimento è ovviamente alla retribuzione dei primi tre giorni di malattia che, anche per gli operai, è interamente a carico dell'azienda. È utile ricordare che il Ccnl dei metalmeccanici prevede - Sezione quarta, Titolo VI, art. 2 – che le aziende corrispondano al lavoratore assente per malattia *“una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato”*.

La norma inserita nell'accordo di Pomigliano è molto generica e non precisa a sufficienza quali siano gli eventi e quali siano le percentuali di assenza anomala per cui può scattare la penalizzazione a carico dei lavoratori in malattia. Anche la prevista commissione paritetica che dovrebbe esaminare *“... i casi di particolare criticità a cui non applicare quanto sopra previsto ...”* sembrerebbe non avere procedure e competenze sufficientemente definite.

L'accordo di Pomigliano individua un'altra criticità specifica di questo stabilimento: l'elevato grado di assenze che avvengono in occasione delle tornate elettorali dovuto all'elevata partecipazione dei lavoratori dello stabilimento ai compiti istituzionali previsti dalla legge. La soluzione individuata è la chiusura dello stabilimento in queste circostanze con la copertura di ferie e permessi retribuiti per i lavoratori che non hanno i benefici previsti per i compiti istituzionali propri dei seggi elettorali, tuttavia, è anche stabilita l'eventualità di recuperare la produzione persa, secondo le norme illustrate in seguito.

Su questo punto un aspetto poco chiaro è quello relativo a quella parte dell'accordo che sancisce: *“Il riconoscimento dei riposi/pagamenti, di cui alla normativa vigente in materia elettorale,*

sarà effettuato, in tale fattispecie, esclusivamente nei confronti dei presidenti, dei segretari e degli scrutatori di seggio regolarmente nominati e dietro presentazione di regolare certificazione.”.

Questa parte dell'accordo di Pomigliano sembrerebbe escludere espressamente i rappresentanti di lista, ma va rilevato che la norma di legge - Testo Unico n. 361/57, art 119⁷ - stabilisce, anche per questi, il diritto allo stesso trattamento per il riconoscimento dei riposi e del pagamento: se questo aspetto non viene chiarito per tempo, potrà comportare inevitabili conseguenze sul piano del contenzioso giuridico - legale.

Anche l'accordo di Mirafiori (Mirafiori Plant, punto 4) introduce alcune restrizioni per quanto riguarda il trattamento di malattia, ma con differenze rilevanti rispetto a Pomigliano. Innanzi tutto, esclude i lavoratori con gravi patologie e con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa da questa nuova regolamentazione sulla malattia. Inoltre l'azienda si impegna “... a esaminare e a valutare con particolare cautela e attenzione i casi di superamento del periodo di comporta nel caso di malattie terminali”. È presumibile che in questo caso il testo faccia riferimento al periodo di comporta o di conservazione del posto di lavoro, nel caso di prolungate assenze per malattia, stabilito nel Ccnl dei metalmeccanici, nel già citato art. 2 (può arrivare fino a un massimo di 18 mesi con oltre sei anni di anzianità di servizio), stabilendo una condizione di miglior favore.

Il testo stabilisce una Commissione paritetica per monitorare il fenomeno delle assenze per malattia con compiti analoghi a quelli stabiliti nell'accordo di Pomigliano, ma gli obiettivi delle penalizzazioni e le stesse sono definiti in modo preciso.

L'accordo stabilisce dei momenti di verifica, nel primo dei quali, nel mese di luglio 2011, la Commissione dovrà verificare il tasso di assenza per malattia del semestre precedente. Se il tasso di assenze per malattia supera la media del 6%⁸, dal 1° luglio 2011 si applicheranno delle sanzioni a carico dei “... dipendenti che si assentano per malattia non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni) non verrà riconosciuto per il primo giorno di assenza alcun trattamento economico a carico dell'azienda ...”.

Nelle successive verifiche – gennaio 2012 – il tasso medio di assenze per malattia dovrà scendere sotto il 4%, mentre negli anni successivi al 2012, quando la joint venture sarà realizzata, dovrà scendere sotto il 3,5%. Nell'eventualità che questi due ultimi obiettivi non siano raggiunti, la penalizzazione prevista è la mancata corresponsione della retribuzione nei primi due giorni di assenza per malattia, sempre per le tipologie di assenze sopra indicate.

In definitiva l'accordo si basa su un effetto annuncio, rinviando nel tempo le penalizzazioni, per dare tempo ai lavoratori di maturare la novità; d'altronde queste ultime sono finalizzate a colpire unicamente le assenze brevi e frequenti cui, secondo i dati presentati dall'azienda, spesso incorrono alcune fasce di lavoratori di età più giovane nei giorni di venerdì e lunedì. Nei fatti, i lavoratori

⁷ Art. 119

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa[*].

[*] In base all'art. 1, comma 1, della legge 29 gennaio 1992, n. 69, il comma 2 dell'art. 119 va inteso nel senso che i lavoratori di cui al comma 1 dello stesso art. 119 hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

⁸ Si deve considerare che l'attuale tasso medio di assenza per malattia è del 7,5% circa.

che effettuano assenze per malattia in questi giorni, per più volte nell'arco dell'anno e con malattie di durata inferiore a sei giorni, saranno penalizzati con la mancata retribuzione dei primi giorni di malattia dal terzo evento morboso in avanti. Questo sempre nel caso che il tasso medio di assenza per malattia superi i limiti concordati ed escludendo coloro cui sono riconosciute le gravi patologie debitamente elencate nell'accordo.

La nuova regola della malattia riguarda, per il momento, solamente gli operai, ma il testo precisa che, se occorreranno criticità, la normativa sarà estesa agli impiegati. Va rilevato che questa previsione contrasta con quanto stabilito dall'articolo 6 del Regio Decreto Legge 13 novembre 1924⁹, che stabilisce il diritto all'intera retribuzione nel caso di malattia.

Gestione dei permessi retribuiti

Il punto 5 del capitolo Mirafiori è alquanto generico e di difficile interpretazione: *“Saranno individuate, a livello di unità operativa tecnologica, le modalità per una equilibrata gestione dei permessi retribuiti di legge e/o contratto nell'arco della settimana lavorativa.”*

Analoga formulazione è presente nell'accordo di Pomigliano, alla fine del punto che si riferisce all'assenteismo, ma il significato non è molto chiaro: significa forse che l'azienda si riserva di concedere, o meno, i permessi retribuiti secondo le sue esigenze? Per quanto riguarda i permessi previsti dalla legge, probabilmente sarebbe in contrasto con le stesse norme, con inevitabili contenziosi. Per quanto riguarda i permessi derivanti dalla normativa contrattuale si può ricordare che il Ccnl dei metalmeccanici – Sezione quarta, Titolo III, art. 5 - Orario di lavoro, paragrafo “Permessi annui retribuiti” – sancisce una serie di norme per il loro utilizzo e quelli che non sono fruiti a livello collettivo (ponti, ecc.), sono utilizzati a livello individuale con una sostanziale preminenza dei lavoratori nel decidere quando collocare questi riposi, come, ad esempio, la norma che prevede che sono *“... a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi 15 giorni prima nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno.”* Questa norma rimane valida o viene messa in discussione? La domanda è legittima vista la genericità della formulazione che lascia indefinita la procedura di utilizzazione di questi permessi.

Decadenza degli accordi

Il punto 6 del capitolo relativo a Mirafiori, abolisce le intese passate che sono in contrasto con le nuove normative contenute nel nuovo accordo. In pratica si tratta di tutti i precedenti accordi che sancivano la pausa di quaranta minuti, quelli concernenti la soppressione degli istituti retributivi prima riportati, ma anche le norme sulla prestazione del lavoratore, stabilite negli accordi Fiat del 26 giugno 1969 e 5 agosto 1971, che limitavano la saturazione massima individuale, cioè il carico di lavoro a cui poteva essere sottoposto il lavoratore.

Cassa integrazione guadagni e formazione

Il punto 7 stabilisce la necessità di richiedere l'utilizzo della cassa integrazione straordinaria per crisi aziendale per la durata di un anno a partire dal 14 febbraio 2011. La gestione della Cigs è legata all'effettivo andamento del mercato; in ogni caso l'azienda s'impegna a fare un minimo di rotazione tra i lavoratori, nell'eventualità che non fossero praticabili modalità di richiamo di tutti i dipendenti. In sostanza per tutto il 2011 si prevede un rilevante utilizzo della cassa integrazione, anche in relazione alla necessità di ristrutturare gli impianti.

Il punto 8 affronta il tema della formazione dedicata ai lavoratori posti in Cigs. Si stabilisce che la frequenza ai corsi è obbligatoria per i lavoratori e non darà diritto a integrazioni di reddito, nei fatti, *“... Il rifiuto immotivato alla partecipazione nonché l'ingiustificata mancata frequenza ai corsi, oltre a dar luogo alle conseguenze di legge, costituirà a ogni effetto comportamento discipli-*

⁹ Convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562.

narmente perseguibile ...”. Inoltre l’accordo indica che “... Il programma formativo sarà oggetto di esame tra le parti ...” e sarà collegato alle logiche del World Class Manufacturing (W.C.M.)¹⁰.

Lavoratori con idoneità specifiche

Nel punto 9 di questo capitolo le parti riconoscono che il sistema Ergo Uas ha la possibilità di prevenire l’insorgenza di patologie “... attraverso la corretta definizione del rischio in fase progettuale e preliminare e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche”.

Si tratta di una formulazione che probabilmente si propone di dare una risposta ad alcuni procedimenti giudiziari che si sono sviluppati negli anni passati in seguito alle patologie sorte alle linee di montaggio di Mirafiori¹¹, poiché dal punto di vista contrattuale l’affermazione, a priori, ha una scarsa efficacia, richiedendo una effettiva verifica sul campo.

La seconda fase: la joint venture

Come è stato detto in precedenza, questa sezione dell’accordo riporta la regolamentazione che entrerà in vigore al momento dell’effettiva attivazione produttiva della joint venture con l’assunzione dei lavoratori, probabilmente nella seconda metà del 2012. In realtà questa sezione, costituita da quattordici punti, ripete le stesse formulazioni di alcuni punti già citati nella sezione precedente (mezz’ora di mensa, organizzazione del lavoro, lavoratori con idoneità specifiche, sistema di pause, assenteismo, gestione dei permessi retribuiti) che, per brevità, non saranno ripercorse nell’analisi di questa parte dell’accordo, mentre si accentrerà l’attenzione sui punti che innovano la situazione precedente.

Orario di lavoro

L’intervento sugli orari di lavoro rappresenta una parte importante dell’accordo, in particolare il forte incremento nell’utilizzo degli impianti. Lo schema proposto al punto 1 dell’accordo di Pomigliano è secco: utilizzo degli impianti su 18 turni settimanali (3 turni al giorno per 6 giorni settimanali) con uno schema individuale di rotazione sui turni analogo a quello dello stabilimento di Melfi, concordato nell’accordo 9 maggio 2004. In pratica il lavoratore alternerà una settimana di 48 ore a un settimana di 32 ore, con un sistema di riposi a scorrimento. Lo schema che segue illustra la rotazione sui turni di una squadra di lavoratori per tre settimane, con i giorni di riposo dei lavoratori “®” evidenziati.

Lav.	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
A	®	®	1	1	1	1	s	3	3	3	3	3			2	2	®	®	2	2	
B	1	1	®	®	1	1	s	3	3	3	3	3			2	2	2	2	®	®	
C	1	1	1	1	®	®	s	3	3	3	3	3			®	®	2	2	2	2	
D	1	1	1	1	1	1	®	®	3	3	3	3			2	2	2	2	2	2	
E	1	1	1	1	1	1	s	3	®	®	3	3			2	2	2	2	2	2	
F	1	1	1	1	1	1	s	3	3	3	®	®			2	2	2	2	2	2	

Lo schema presenta una specifica variante rispetto a quello sottoscritto per Melfi: il primo turno della settimana (quello che va dalle 22 di domenica alle 6 di lunedì, indicato con “s”) nor-

¹⁰ W.C.M è l’acronimo di *World Class Manufacturing* che qualifica molti tra i più importanti costruttori di beni e servizi mondiali. La metodologia TPM (Total Productive Maintenance), le logiche Lean Machine ed il Total Quality Management, sono stati integrati, e sono la base del W.C.M che, pur basandosi su moltissimi concetti del TPM / TQM si differenzia da questi in quanto alla base della scelta delle strategie e degli impianti “critici” (in gergo detti “da aggredire”) vi è il cosiddetto Cost Deployment. Ciò significa che il gruppo di lavoro affronta le problematiche, siano esse manutentive, logistiche, qualitative, di sicurezza, organizzative, di organizzazione del posto di lavoro, sulle base della loro incidenza economica. Le attività di tutti i team sono orientate alla realizzazione di progetti i cui obiettivi sono: zero difetti, zero guasti, zero sprechi e zero magazzino, finalizzate ad una generale riduzione dei costi dello stabilimento. Questa nuova metodologia si sta diffondendo laddove si vuole controllare e ridurre i costi produttivi in maniera sistemica e con metodi riferibili ed oggettivabili.

¹¹ Si deve considerare che l’età media dei lavoratori di Mirafiori è di 47-48 anni.

malmente non sarà lavorato e “sarà coperto con la retribuzione afferente la festività del 4 novembre e/o con una/due festività cadenti di domenica (sulla base del calendario annuo), con i permessi dei lavoratori operanti sul terzo turno maturato secondo le modalità previste dall’accordo 27 marzo 1993¹² (mezz’ora accantonata sul terzo turno per 16 turni notturni effettivamente lavorati pari a 8 ore) e con la fruizione di permessi annui retribuiti (P.A.R. contrattuali) sino a concorrenza.” In sostanza i lavoratori “salteranno” un turno notturno (una volta ogni tre settimane), con una riduzione dell’orario medio settimanale che sarà coperta, da punto di vista retributivo, con gli istituti sopra indicati, in modo da garantire la retribuzione normale. Pertanto con l’orario ordinario, 12 - 14 domeniche notte l’anno (in funzione del calendario)¹³ non saranno lavorate e potranno essere eventualmente utilizzate per prestazioni straordinarie.

L’organico delle tre squadre che si alternano negli impianti dovrà essere potenziato almeno del 20% per dotarsi dei rimpiazzi necessari a sostituire i lavoratori che ogni giorno fanno il riposo a scorrimento: con questo sistema complessivamente saranno garantite 119 ore di utilizzo delle linee di montaggio. I lavoratori della manutenzione e della centrale vernici, invece, opereranno su 3 turni per 7 giorni settimanali (21 turni settimanali) con un schema di orario che si basa su 6 giorni di lavoro e 2 di riposo.

Nel testo dell’accordo è prevista anche la deroga a quanto stabilito dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, per i riposi giornalieri (art. 7¹⁴) e settimanali (art. 9, 1° comma¹⁵), possibilità questa prevista dalla stessa norma legislativa (art. 17, 1° comma¹⁶) e ampiamente applicata nella contrattazione sindacale.

Come è stato già accennato, la funzione del turno mancante è quella di creare uno spazio possibile per l’effettuazione delle prestazioni straordinarie o di eventuali recuperi produttivi, come previsto al punto 2 (Lavoro straordinario) e al punto 7 (Recuperi produttivi) dell’accordo di Pomiigliano.

Questo schema di orario non rappresenta una particolare innovazione, ma è previsto dallo stesso Ccnl dei metalmeccanici al già citato art. 5 - Sezione Quarta, Titolo III, paragrafo *Permessi annui retribuiti*, 12° capoverso¹⁷.

L’accordo di Mirafiori presenta maggiori articolazioni, offrendo ben tre schemi di orario alternativi e una procedura per scegliere quale schema applicare. In rapporto alle future esigenze produttive, gli schemi proposti sono i seguenti:

- ⇒ 15 turni settimanali (tre turni al giorno per cinque giorni settimanali, 105 ore di utilizzo settimanale delle linee),

¹² L’accordo del 27/3/93 recita: “... fermo restando il pagamento delle ore giornaliere lavorate e dell’intervallo mensa, verrà effettuato, in occasione dell’effettivo svolgimento della prestazione lavorativa sul terzo turno, un accantonamento di una quota di retribuzione pari a 30 minuti più le relative maggiorazioni ...”.

¹³ Normalmente chi ruota sui tre turni lavora 77 – 79 notti l’anno, con questo schema di orario le notti si riducono a 65-66.

¹⁴ Art. 7 - Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell’orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

¹⁵ Art. 9 - Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all’articolo 7.

¹⁶ Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

¹⁷ “... l’istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all’interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l’utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d’orario annuo.”

⇒ 18 turni, con lo stesso schema di Pomigliano (119 ore di utilizzo linee).

Inoltre, l'accordo propone un nuovo schema di orario da valutare sperimentalmente, per un periodo non inferiore a 12 mesi, nella fase di crescita produttiva, all'atto del possibile passaggio dai 15 ai 18 turni settimanali. Si tratta di un modello innovativo nell'esperienza italiana (ma applicato da altri produttori del settore auto) che prevede turni di 10 ore al giorno per 4 giorni settimanali. In sostanza il giorno lavorativo sarebbe coperto da due turni di 10 ore (1° turno: dalle 6.00 alle 16; 2° turno: dalle 20.00 alle 6.00), come indicato nello schema che segue.

Squadre	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
A	2	2	2	2				1	1			2	2				1	1	1	1	
B			1	1	1	1		2	2	2	2				1	1				2	2
C	1	1			2	2				1	1	1	1		2	2	2	2			

In questo schema di orario l'attività delle linee sarebbe garantita da tre squadre di lavoratori che si alternano dal lunedì al sabato in 12 turni settimanali, per un totale di 106 ore di utilizzo degli impianti settimanale, stante il fatto che le pause sarebbero elevate a 40 minuti e la mezz'ora di refezione garantita all'interno del turno. Con questo schema di turnazione non è più necessario il sistema dei riposi individuali a scorrimento, poiché tutta la squadra effettua gli stessi giorni di riposo nella settimana.

L'incertezza su quale schema di orario sarà applicato deriva probabilmente dal fatto che l'azienda non ha previsioni sicure sulla domanda di mercato e quindi sui volumi da produrre, trattandosi di modelli di alta gamma da vendere sui mercati internazionali.

La procedura per l'applicazione dei diversi schemi di orario prevede l'esame preventivo tra le parti e stabilisce un periodo massimo di 15 giorni di calendario per l'esaurimento della procedura "al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'azienda nell'ambito di quelli concordati". In realtà la procedura non si discosta da quanto previsto nel Ccnl dei metalmeccanici, al già citato art. 5 - Sezione Quarta, Titolo III, 4° capoverso¹⁸ -, che prevede certamente l'esame preventivo azienda - rappresentanti sindacali, ma lascia all'azienda, in ultima istanza, il potere di organizzare l'orario di lavoro.

Lavoro straordinario produttivo

Il secondo punto di questa sezione introduce il tema delle prestazioni straordinarie. Il testo è sostanzialmente uguale a quello di Pomigliano (punto 2), tranne le soluzioni per gli schemi di turno non previsti in quel di Pomigliano.

Il Ccnl dei metalmeccanici prevede, Sezione quarta, Titolo III, art. 7, 4° capoverso¹⁹, fino a 200 ore annue di prestazione straordinarie per ciascun lavoratore per le aziende con oltre 200 dipendenti. Inoltre stabilisce il limite di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Lo stesso articolo contrattuale prevede che lo straordinario prestato nella giornata di riposo (ad esempio, il sabato) deve essere concordato con la rappresentanza sindacale unitaria, ma stabilisce anche che la direzione aziendale possa disporre di 40 ore delle 200 ore sopra citate (sempre per le aziende con più di 200 addetti) senza accordo preventivo con le Rsu. Queste ore di straordinario, definite "quote esenti"²⁰,

¹⁸ La ripartizione giornaliera dell'orario settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria.

¹⁹ Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, e fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

²⁰ Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al quarto e quinto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente settimo comma, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

sono da eseguire normalmente nella giornata di sabato o in un'altra giornata libera oltre la domenica. Entrambi gli accordi Fiat prevedono che le ore di straordinario esenti dall'accordo preventivo con la rappresentanza sindacale siano 120: in sostanza le quote esenti passano da 5 turni di lavoro straordinario a 15. Non è la prima volta che in Fiat si concorda un elevato numero di sabati di straordinario (vedi, ad esempio, l'accordo del 28 febbraio 1997), tuttavia la differenza consiste nel fatto che l'azienda potrà richiederli senza accordi preventivi con i sindacati.

Nell'eventualità dello stesso schema previsto dall'accordo di Pomigliano, lo straordinario potrà essere effettuato nel turno "vuoto" della domenica notte, previo il fatto che *"L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario"*. In questo caso la norma sul preavviso ai lavoratori delle prestazioni straordinarie stabilisce tempi più lunghi delle ventiquattro ore stabilite dal Ccnl dei metalmeccanici.

Dal punto di vista del trattamento retributivo, l'accordo precisa che *"Con accordo individuale tra Azienda e lavoratore, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta a regime ordinario, con le maggiorazioni del lavoro notturno: in tal caso non si darà corso alla copertura retributiva collettiva del 18° turno"*. In definitiva, da questa formulazione sembra di capire che il lavoratore può scegliere se salvaguardare la retribuzione del permesso retribuito, fruendolo in seguito, o far-selo pagare.

Nell'accordo di Mirafiori è previsto anche che, per lo schema di orario a 15 turni settimanali, lo straordinario si effettui il sabato con due turni di lavoro, mentre nello schema a 12 turni settimanale, potrà essere effettuato nelle giornate di riposo. Quest'ultima norma presenta probabilmente delle difficoltà sul piano pratico, poiché nello schema dei 12 turni l'unico giorno libero disponibile è la domenica, mentre tutti gli altri giorni della settimana sono impegnati dalla rotazione delle tre squadre.

Bilanciamenti Produttivi

Questa norma (punto 8), identica nei due accordi, prevede la possibilità di realizzare la mobilità interna dei lavoratori da area ad area per gli operai mancanti o per fronteggiare eventuali perdite produttive, con l'obiettivo di garantire la regolarità del flusso produttivo previsto. In realtà ha uno scarso significato poiché è molto generica, inoltre, come dimostra l'esperienza, l'efficacia è molto legata alle specifiche situazioni degli organici e delle competenze presenti. Richiama delle regole già presenti negli accordi sindacali sin dagli anni '70, che avevano l'obiettivo di evitare carichi eccessivi per i lavoratori e realizzare una qualche polivalenza professionale, ma quegli accordi contenevano degli strumenti di controllo sindacale che qui sono assenti.

Recuperi produttivi

Questo punto (n. 9) è sostanzialmente uguale in entrambi gli accordi, tranne le differenze derivanti da già citati diversi schemi di orario. La norma è molto chiara: *"le perdite di produzione non effettuata per cause di forza maggiore o a seguito di interruzioni delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, entro i sei mesi successivi..."*.

Si tratta di una norma prevista anche dal Ccnl dei metalmeccanici, Sezione quarta, Titolo III, art. 4, dove, però, si stabilisce che il recupero sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e sia effettuato entro i 30 giorni immediatamente successivi alla perdita di produzione. Così formulata la norma non è applicabile nei regimi d'orario con più turni, per questo le parti hanno individuato una soluzione applicabile a questi schemi di orario.

In definitiva l'azienda potrà richiedere il recupero delle produzioni perse con le stesse modalità previste per lo straordinario, ma senza la relativa maggiorazione retributiva e *"... previo esame*

-
- 40 ore per i lavoratori turnisti;
 - 40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;
 - 48 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

congiunto con la Rappresentanza sindacale dei Lavoratori anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia”.

Fabbisogno organici della joint venture

“Il fabbisogno degli organici della Joint Venture sarà soddisfatto in via prioritaria con l’assunzione del personale proveniente dagli stabilimenti di Fiat Group Automobiles s.p.a. di Mirafiori e, successivamente, dalle altre aziende del Gruppo Fiat dell’area torinese compatibilmente con le caratteristiche professionali, al fine di assorbirne eventuali eccedenze.”. Come si può osservare il testo dell’accordo (punto 10) prevede il licenziamento dei lavoratori dalle attuali aziende Fiat e la riassunzione nella nuova società costituita con la joint venture. È opportuno aggiungere che, al tavolo della trattativa, l’azienda ha garantito che non farà discriminazioni di alcun genere nelle riassunzioni dei lavoratori.

Il punto più controverso è quello che riguarda le modalità di questo passaggio: *“Per tale personale l’assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, con il riconoscimento dell’anzianità aziendale pregressa e senza l’applicazione di quanto previsto dall’art. 2112 C.C., in quanto nell’operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d’azienda.”.* Il fatto che le parti abbiano stabilito che la cessione del contratto di lavoro avvenga con un patto individuale tra azienda e lavoratore è, ovviamente, il modo di aggirare le tutele previste dall’articolo 2112 del Codice Civile²¹, inoltre effettuare la cesura rispetto al Ccnl dei metalmeccanici e agli accordi interconfederali, in particolare quello del 20 dicembre del 1993 che istituiva le Rappresentanze sindacali unitarie. Perciò, all’atto del passaggio, al singolo lavoratore sarà chiesto di controfirmare per accettazione le nuove regole previste dall’accordo, come condizione per essere assunto nella nuova società.

Sull’aggiramento dell’articolo 2112 C.C. ci possono essere dei dubbi di legittimità e si apriranno probabili contenziosi con il ricorso alla magistratura. Non sembrerebbe, tuttavia, una novità in assoluto, stante quello che riporta polemicamente il già citato comunicato della Fim Cisl di Torino del 24 dicembre 2010, sull’esistenza di altri accordi firmati anche dalla Fiom torinese (Gruppo Sandretto), che prevedono analoghe procedure di aggiramento dell’art. 2112 C.C..

²¹ Articolo 2112 del Codice Civile - Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d’azienda

In caso di trasferimento d’azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all’impresa del cessionario. L’effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d’azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d’azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all’articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d’azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un’attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l’usufrutto o l’affitto di azienda.

Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell’azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un’attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Nel caso in cui l’alienante stipuli con l’acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d’azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all’articolo 1676.

La norma stabilisce anche la possibilità che ai lavoratori assunti nella joint venture siano modificate le mansioni, anche con un eventuale demansionamento, “...per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo ai lavoratori la retribuzione e l'inquadramento in precedenza acquisiti nelle aziende del Gruppo Fiat, anche in conformità a quanto previsto dall'art. 4, comma 11, L. 223/91²². Questo passaggio si riferisce a un'eventualità ormai largamente praticata nella contrattazione sindacale.

Gli allegati

Negli allegati sono compresi una serie di dettagli tecnici importanti, quali la descrizione del sistema Ergo Uas, gli schemi di orario, le tabelle sulle maggiorazioni turno e sulle prestazioni straordinarie, dove si confermano le condizioni di miglior favore già presenti in precedenza nel Gruppo Fiat (soprattutto le maggiorazioni turni notturni e festivi dove, ad esempio, per il notturno è prevista la maggiorazione del 60,5% delle ore lavorate, contro il 15% previsto dal Ccnl dei metalmeccanici). Il punto più rilevante di questa parte dell'accordo è indubbiamente l'allegato 1, relativo al sistema di relazioni sindacali, che non era presente nell'accordo di Pomigliano del 15 giugno, ma è stato inserito con identiche formulazioni nell'accordo di Pomigliano del 29 dicembre 2010.

Sistema di relazioni sindacali

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:

- ⇒ Commissione paritetica di conciliazione,
- ⇒ Commissione pari opportunità,
- ⇒ Commissione prevenzione e sicurezza del lavoro,
- ⇒ Commissione organizzazione e sistemi di produzione,
- ⇒ Commissione servizi aziendali,
- ⇒ Commissione verifica assenteismo.

A parte la commissione di conciliazione e di verifica assenteismo, su cui si è già detto in precedenza, gli altri organismi non rappresentano rilevanti novità rispetto a quello che è già stato concordato in passato: nella maggior parte dei casi si tratta di organismi con competenze rivedute e aggiornate molto simili a quanto stabilito nell'accordo del 18 marzo 1996 (accordo su cui la Fiom Cgil ha espresso una “adesione critica”). L'esperienza ha dimostrato che si tratta di un sistema di partecipazione “debole”, dove molto dipende dalla volontà e interesse aziendale di farlo funzionare. L'intero sistema non comporta obblighi reciproci e percorsi obbligati tra le parti; la partecipazione rappresenta unicamente un'eventualità che per essere attuata ha bisogno del consenso di entrambi le parti interessate e che può anche interrompersi senza conseguenze se una delle parti non la ritiene più utile.

Sicuramente più controversa è la parte riguardante i “Diritti sindacali”, che ripresenta sostanzialmente quanto stabilito dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori).

Questa scelta sembra chiaramente dettata dalla volontà di escludere le organizzazioni sindacali non firmatarie dell'accordo (la Fiom Cgil e i Cobas) dalla rappresentanza sindacale in azienda e dagli altri diritti sindacali: le assemblee retribuite, i permessi sindacali per i membri del direttivo e il sistema dei contributi sindacali trattenuti direttamente dall'azienda e versati ai sindacati.

È necessario considerare, infatti, che l'uscita dal sistema confindustriale comporta anche il non riconoscimento dell'accordo interconfederale sulle Rsu del 20 dicembre 1993, con tutte le pro-

²² **Legge 223/91 art. 4, comma 11**

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

cedure e regolamenti in esso contenuti, comprese quelle della Parte Seconda, punto 4²³, che prevede i soggetti che possono presentare le liste alle elezioni delle rappresentanze sindacali, cioè sia i firmatari dei contratti collettivi nazionali di lavoro, sia le organizzazioni che, non essendo firmatarie, accettino la regolamentazione dell'accordo e raccolgano il 5% delle firme dei lavoratori dell'unità produttiva. Conseguentemente il mancato riconoscimento di questo accordo interconfederale impedisce la procedura elettorale e anche la possibilità di ricorrere alla raccolta del 5% delle firme (come hanno sempre fatto i Cobas) per essere presenti nella Rsu.

In definitiva il ritorno alla legge 300/70, con i Rappresentanti sindacali aziendali (Rsa) nominati direttamente dai sindacati, vuole limitare i diritti sindacali solamente alle organizzazioni firmatarie dell'accordo, escludendo tutte le altre. È utile ricordare che l'articolo 19²⁴ della legge 300/70 è stato modificato dal referendum del 1995, abrogando il punto a), che prevedeva la possibilità di costituire le rappresentanze sindacali aziendali da parte delle organizzazioni sindacali più rappresentative, lasciando questa possibilità solamente a quelle firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva.

L'articolo 1 del paragrafo "Diritti sindacali" precisa bene questo punto, mentre il riferimento ai numeri stabiliti dalla legge 300/70 e la rinuncia dei precedenti accordi aziendali in materia, limita di molto il numero dei rappresentanti sindacali: per i circa 5.500 dipendenti della Carrozzeria di Mirafiori si possono calcolare 15 Rsa per ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo. La stessa definizione del monte ore di permessi sindacali, oltre quello previsto dalla legge (8 ore al mese per ciascun Rsa), è demandato a successivi accordi sindacali. Per quanto riguarda gli altri diritti sindacali (assemblea, diritto di affissione, locali delle Rsa, strumenti informatici e versamento dei contributi sindacali), l'accordo si attiene a quelli che sono i dettati della legge 300/70 e del Ccnl dei metalmeccanici senza particolari innovazioni, se non per alcuni aspetti connessi con gli avanzamenti tecnologici nel campo degli strumenti informatici.

Conclusioni

Lo scopo di questa analisi è di fornire una valutazione basata su elementi possibilmente oggettivi: il metodo di misura adottato è stata la comparazione con gli accordi e le normative esistenti, valutando, punto per punto, l'effettivo grado di innovazione introdotto dall'accordo di Mirafiori.

Sulla base di quanto sin qui riportato 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.

Una lettura dell'accordo del 29 dicembre 2010 di Pomigliano può fornire un'idea approssimativa sul nuovo contratto dell'auto: questo recupera molti punti del Ccnl dei metalmeccanici, ma presenta anche sostanziali differenze, soprattutto sull'inquadramento professionale. In questo modo è difficile ipotizzare una sintesi tra i due contratti o inserire un capitolo specifico sull'auto all'interno del Ccnl dei metalmeccanici.

²³ **4) Presentazione delle liste**

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) *associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;*
- b) *associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:*
 - 1) *accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;*
 - 2) *la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.*

²⁴ **Art. 19. (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

L'ipotesi di contratto dell'auto, delineata dall'ultimo accordo di Pomigliano, presenta gli standard retributivi tipici del Gruppo Fiat, notevolmente più elevati di molte aziende della componentistica: pertanto non è probabile un'adesione di massa a questo contratto, anche se le imprese della componentistica probabilmente saranno costrette ad adeguare i propri orari di lavoro a quelli della Fiat. Tuttavia è evidente la discontinuità con il precedente sistema di relazioni sindacali ed è probabile che provochi forti ripercussioni all'interno delle organizzazioni degli imprenditori, oltre che tra i sindacati dei lavoratori. In altre parole sembra proprio che si è di fronte a uno sconquasso nel sistema di relazioni sindacali.

Per quanto riguarda i contenuti dell'accordo si può affermare che il rapporto sinallagmatico non è chiaro in tutti i punti, in particolare le clausole di responsabilità richiederebbero successive regole che ne delimitino i confini e le riconducano al loro obiettivo dichiarato. Del resto le parti hanno molti mesi e molte altre occasioni contrattuali, quelle che riguardano gli altri stabilimenti fino a questo momento non coinvolti, per dare una veste più definita alle parti troppo generiche e dense di controversie future. Le parti che riguardano gli orari e la prestazione di lavoro rappresentano complessivamente un pesante tributo che i lavoratori pagano nello scambio con gli impegni occupazionali che derivano dagli investimenti, ma non sono al di fuori di altri accordi e esperienze di contrattazione precedenti, anche di altre aziende, meno conosciute della Fiat.

Il punto più critico riguarda il sistema di relazioni sindacali: è esplicitamente finalizzato a escludere i sindacati dissenzienti, anche sfruttando l'assenza di un'adeguata legislazione di sostegno alle forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, che favorisce le forme di *conventio ad excludendum* delle imprese e non da sufficienti certezze per quanto riguarda la legittimità degli accordi sottoscritti. Si tratta di una scelta poco avveduta, non giustificata dalla logica della competizione globale, non solo per le sue connotazioni antidemocratiche, ma anche per l'evidente considerazione che la Fiom Cgil ha un insediamento consistente tra i lavoratori, che si sentirà escluso, poco partecipe o anche ostile rispetto ai problemi che inevitabilmente sorgeranno nel processo di avvio dei nuovi modelli. L'accettazione dei lavoratori, espressa nei referendum, non mette al riparo la Fiat dalle 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. Gli stessi referendum hanno reso evidente una consistente opposizione da una parte dei lavoratori: 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, con la conseguente necessità di renderli economicamente incisivi, 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 questi accordi regga a un'eventuale verifica di legittimità.

In conclusione, si può dire che rimangono alcuni punti interrogativi sull'effettiva praticabilità di questo accordo; inoltre l'assenza di una adeguata normativa legislativa sulla rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e sulla titolarità della contrattazione ripropone l'esigenza di nuove elaborazioni e proposte da parte dei sindacati e dei partiti politici.