www.bollettinoadapt.it, 18 marzo 2013

Chiusura Bridgestone Bari: storie di ordinario fallimento delle buone relazioni industriali

di Tiziana V. de Virgilio

La comunicazione dello scorso 4 marzo circa l'imminente chiusura dello stabilimento Bridgestone di Modugno (BA) ha suscitato il sollevamento delle RSU e delle segreterie nazionali Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil, che ora chiedono al *board* europeo della società nipponica un ripensamento sulla decisione annunciata ed un incontro urgente presso il ministero dello Sviluppo economico. Si preannuncia quindi – ancora una volta – l'ennesimo sfibrante conflitto sindacale contro la chiusura di uno stabilimento – come quello pugliese – da tempo oggetto di voci che ne attestavano la crisi produttiva e la prossima chiusura.
In realtà la decisione di avviare il processo di dismissione dello sito produttivo affonda le sue radici ben più lontano, poiché se è da circa un quinquennio che si registrano notevoli cali delle commesse riguardanti le tipologie di pneumatici prodotti, tra il 2011 e 2012 si è passati da 300 milioni di unità a 261 milioni (-13%). Le ragioni di tale situazione sono da ricercare nella unidirezionalità produttiva del sito, focalizzato da sempre sui pneumatici di bassa fascia, che nel tempo sono stati oggetto del forte attacco di settore ad opera delle imprese dei Paesi emergenti, ormai attestatisi di prepotenza nel segmento di bassa gamma.
Insomma storia di "ordinario dumping sociale" verrebbe da pensare. In realtà la vicenda assume toni molto più variegati e complessi, laddove si osservi che in tutta Italia l'unico sito di produzione attualmente operativo della multinazionale nipponica è appunto quello barese ed è soltanto per quest'ultimo che si prospetta la chiusura, mentre nessun rischio corrono la direzione commerciale di Castel Romano (Roma) o l'area ricerca e sviluppo di Agrate Brianza (MI). Ciò che appare strano in tale contesto è la scelta della società, operata senza alcuna possibilità di dialogo in proposito, di optare per la dismissione dell'unico sito produttivo presente nel territorio nazionale, con il conseguente devastante impatto sociale sui circa 950 lavoratori attualmente in forze presso lo stabilimento, in luogo della riconversione della produzione, attraverso un investimento per l'ammodernamento dei macchinari già a disposizione e l'aggiornamento della formazione della forza lavoro. Le ragioni di tale scelta – comunica la direzione europea Bridgestone – risiedono nell'eccessiva complessità ed onerosità della riconversione della produzione verso i prodotti di gamma alta – attualmente più richiesti nel mercato europeo – soprattutto a causa della conformazione della struttura e dei macchinari presenti presso il sito barese, ma soprattutto dei costi dell'energia e di logistica connessi ad un investimento non sostenibile.
Il ministro Passera in una comunicazione ai vertici aziendali della Bridgestone sottolinea che il Gruppo avrebbe dovuto quantomeno discutere e confrontarsi preventivamente col Governo e gli altri livelli istituzionali competenti sulla volontà di chiudere l'impianto, così da consentire l'individuazione di soluzioni alternative a quelle prospettate dalla società. Per questo motivo - si legge nella missiva – si esige ora che il gruppo giapponese fornisca, in tempi strettissimi, tutti i chiarimenti richiesti e tenga costantemente informate le istituzioni italiane.
Infatti, elemento a dir poco sconcertante della vicenda risiede nella scelta effettuata dai vertici aziendali di comunicare alle RSU la propria determinazione in merito alla chiusura del sito entro al massimo il primo semestre del 2014, senza alcun tipo di preventiva consultazione delle rappresentanze sindacali e neppure degli organi istituzionali competenti. Proprio a tal fine, il

ministro Passera ha convocato lo scorso 14 marzo presso il ministero dello Sviluppo economico un incontro con il *board* europeo della Bridgestone, i rappresentanti del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, della Regione Puglia, del Comune di Bari e delle organizzazioni sindacali. Punto focale dello stesso è stato l'analisi della situazione e degli scenari ipotizzabili, laddove il piano di dismissione del sito produttivo fosse rispettato nei tempi annunciati ed ovviamente l'impatto che esso avrebbe non solo sui lavoratori coinvolti, ma anche sul tessuto produttivo locale nel quale la Bridgestone si colloca da anni quale realtà imprenditoriale di primo rilievo. In tale sede, si è registrata un'apertura – sebbene da prendere e valutare con beneficio d'inventario – dei vertici aziendali Bridgestone che, secondo una nota diffusa dalla Regione Puglia «hanno ammesso che la procedura per la comunicazione della chiusura dello stabilimento poteva non apparire corretta nei confronti dei lavoratori», ma soprattutto si è dichiarata a ponderare sulla "revocabilità della decisione irrevocabile" circa lo smantellamento del sito. Dunque, non resta che osservare la trattativa tra le parti sociali che avrà inizio il prossimo 5 aprile – che avrà ad oggetto costi di produzione, logistica e possibili aiuti economici pubblici per un totale di 140 milioni di euro - che si spera possa svolgersi nel rispetto di un effettivo e costruttivo dialogo.

Ed è proprio in relazione a quest'ultimo punto che si è iniziata ad associare l'improvvisa ed irremovibile "accelerazione" della decisione della società di optare per la chiusura in tempi brevi del sito pugliese. Infatti, sarà forse l'«effetto Ilva» oppure le molteplici pronunce giurisprudenziali più o meno incisive sul tema, ma ciò che si teme è una "fuga" della società del Sol Levante, come già accaduto in altri casi, lasciando non solo una grave situazione attinente ai rapporti di lavoro in senso stretto ed alle responsabilità riconducibili agli stessi per eventuali accertate inosservanze in tema di salute e sicurezza. È ormai chiaro che, benché specie in questo momento storico il lavoro sia una necessità primaria, non sia più tollerabile l'imposizione di una scelta tra quest'ultimo ed il diritto alla salute e sicurezza dei lavoratori. In proposito, lo scorso 10 marzo si è tenuta a Bari una riunione dell'ONA, Osservatorio nazionale amianto, il cui presidente Avv. Ezio Bonanni ha incontrato alcuni esponenti delle rappresentanze sindacali dei lavoratori della Bridgestone e gli stessi lavoratori, per fare il punto della situazione alla luce dei recenti sviluppi. Infatti le vicende giudiziarie connesse all'esposizione ad amianto nel sito produttivo e per le malattie professionali riconducibili ad omissioni di cautele in materia di salute e sicurezza sul lavoro oggetto di denuncia, ad oggi presentano uno dei profili maggiormente controversi nell'ambito del rapporto tra la società nipponica e la sua forza lavoro.

Insomma, a quanto pare i casi Fiat e Ilva continuano a non insegnare, perché nonostante si susseguano dichiarazioni di principio circa la necessità di nuove relazioni industriali, meno legate ad un vetusto concetto di diritti quesiti e maggiormente orientate a garantire la continuità della produttività e la tutela della forza lavoro dal rischio di licenziamenti collettivi per crisi aziendale, si continua ad assistere nei fatti al fallimento di un sistema intrappolato in procedure ancorate a regolamentazioni rigide ed inefficienti rispetto al esigenze del mercato. E difatti, se da un lato si assiste a casi – come quello Bridgestone – in cui non c'è neppure volontà di intavolare una trattativa da una parte datoriale irrigidita sulla politica del guadagno a basso costo, di contro in altri casi le rappresentanze sindacali dimenticano – o vogliono farlo – di essere solo portavoce delle esigenze dei lavoratori e non delle proprie. Si pensi al caso della Ilip di Bazzano, azienda leader nel *packaging* per il settore alimentare, che nell'ultimo quadriennio si è impegnata in un ambizioso piano d'investimenti per l'ammodernamento della produzione per circa 25 milioni di euro, senza ricorrere ad una sola ora di cassa integrazione e promuovendo un piano di assunzioni di tre lavoratori ogni dieci che decidano di aderire ad un piano di produzione a ciclo continuo. Tale scelta – peraltro già contemplata nel Ccnl del settore chimico – volta ad incrementare la produttività e garantire i posti di lavoro mentre imperversa la crisi recessiva, ha scatenato l'opposizione delle rappresentanze sindacali, che hanno deciso di intraprendere una lotta serrata nell'ambito delle

trattative per il rinnovo del contratto integrativo aziendale, necessario ai fini della riorganizzazione dell'assetto lavorativo.
Nel nostro bel Paese, a fronte di chi è costretto a lavorare per aziende che rifiutano d'investire o di far partecipare i lavoratori – o le loro rappresentanze – alle scelte imprenditoriali e che ne mette a rischio consapevolmente la salute e sicurezza, di contro vi sono tutt'oggi rappresentanze miopi che forse dovrebbero riscoprire i concetti di rappresentanza e rappresentatività di cui all'art. 19 Statuto dei lavoratori, non meno importante del più volte celebrato e "blindato" art 18.
Probabilmente la casistica suddetta, ma soprattutto la crisi globale di multilivello che ha investito il nostro sistema economico e sociale, dovrebbero far riflettere sull'improcrastinabilità di un reale ripensamento del concetto delle relazioni industriali e dei rapporti tra le parti sociali. Una delle risposte alla problematica – sostenuta da numerose ed autorevoli opinioni – è data dalla valorizzazione dell'autonomia contrattuale decentrata, in modo da rendere la regolamentazione riguardante gli assetti organizzativi del lavoro *in primis*, ma anche tutto ciò che attiene alle condizioni in cui esso debba esplicarsi – non da ultimo la garanzia di salute e sicurezza – aderente alle esigenze peculiari del singolo contesto produttivo, in modo da instaurare un rapporto di dialogo ed un confronto razionale e fruttuoso tra parte datoriale e rappresentanze sindacali dei lavoratori.
Tale obiettivo si può raggiungere attraverso un approccio più flessibile e le convergenze sulle reciproche convenienze tra imprese e lavoratori, che tuttavia devono partire da presupposti di maggiore competitività e quindi di produttività.

Tuttavia proprio le recenti vicende dimostrano come l'autonomia in tali casi non possa che essere correlata all'assunzione di una responsabilità condivisa tra tutti gli attori sociali, quali le imprese, le rappresentanze sindacali e gli organi istituzionali, al fine di garantire un'azione immediata, efficace ed incisiva, ma soprattutto nel rispetto dei principi irrinunciabili di tutela del lavoro.
Ed infatti, appare ormai chiaro che – terminata definitivamente la stagione dei "baluardi intoccabili" del lavoro – sia piuttosto necessario ripensare le tutele e modellarle, in modo attento e razionale.
Purtroppo il caso Bridgestone delinea all'orizzonte il ripetersi di un copione che negli ultimi tempi è ormai divenuto tristemente familiare: imprese che decidono che delocalizzare e licenziare sia del tutto più semplice, economico ed indolore che lottare in una strenua battaglia di resistenza con le rappresentanze sindacali – spesso troppo distanti dai propri rappresentati e chiuse in un modello autoreferenziale sterile e controproducente per gli stessi – mentre i lavoratori ed il tessuto economico-produttivo che gravita intorno all'azienda finiscono per essere gli unici a pagare pegno per davvero. Per questo motivo diventa indefettibile una reale rivalutazione delle relazioni industriali, da intendersi e riscoprirsi, quale effettivo momento di dialogo ed incontro tra le opposte esigenze delle parti sociali, che confluisca in un assetto contrattuale orientato e modellato alle peculiari necessità aziendali, nel rispetto della norma, ma non prigioniero di essa. Solo così si potranno prevenire vicende come quella che oggi si commenta, come l'ennesima "fuga" dal nostro Paese di una realtà imprenditoriale tanto forte nel suo impatto economico-sociale sul territorio di riferimento, da lasciare vuoti e perdite difficilmente colmabili.

Tiziana Valeriana de Virgilio
Dottore di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro