

PROTAGONISTI

06.2010

nel mondo del lavoro

All'interno

- Il Consiglio Provinciale dell'Ordine di Milano ha nominato le nuove Commissioni 4
- Consiglio Nazionale ANCL: troppi assenti e clima pre-estivo. Serve un cambio di passo 5
- Nessuna inversione di tendenza: i Delegati di Milano e molti altri dicono no al bilancio dell'ENPACL 6
- 1999 - 2009: dieci anni di bilanci ENPACL a confronto 8
- Costi del personale Enpac: tante promesse, pochi fatti 11
- La relazione del Consiglio di Amministrazione ENPACL sull'andamento della gestione 11
- ENPACL: il nuovo Regolamento di rateazione dei debiti contributivi 16
- Ferdinando Butto: la mia battaglia contro i fan della prima convocazione 17



Accordo Fiat di Pomigliano: e se fosse stata la Brambilla & C. a chiedere tante deroghe?

di Potito di Nunzio

Il 15 giugno scorso, Fiat Group Automobiles e i sindacati metalmeccanici facenti capo alla Cisl e alla Uil e ad altri sindacati minori hanno firmato l'accordo concernente una nuova organizzazione del lavoro nello stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano d'Arco, in vista della produzione della futura Panda. Come è noto, si è arrivati alla firma definitiva dopo il referendum consultivo effettuato tra i lavoratori Fiat di Pomigliano che ha visto la vittoria dei favorevoli all'accordo col 62% contro il 36% di contrari. L'accordo non è stato siglato dalla Fiom, la federazione metalmeccanici della Cgil, che ha eccepito una serie di critiche. Critiche specifiche sul regime degli orari, le pause e il lavoro straordinario, ma soprattutto contestando come contrarie alla legge e, per certi versi, alla Costituzione alcune clausole dell'accordo, quelle che si riferiscono al mancato pagamento della "franchigia" dei primi giorni di malattia (nel caso in cui si riscontri un anomalo tasso di assenteismo tra i lavoratori) e al divieto della proclamazione e partecipazione per i singoli lavoratori a scioperi che possono "rendere inesigibile" l'accordo stesso. Sull'accordo di Pomigliano è stato detto di tutto e di più, da addetti e da non addetti ai lavori. C'è chi, come il ministro del Welfare Maurizio Sacconi, l'ha definito sul Corriere della Sera una pietra miliare nel metodo delle relazioni industriali, una svolta paragonabile a quella che ci fu nel 1985 per la scala mobile. Sempre sul Corriere della sera, Fausto Durante, leader moderato della Fiom, ne ha smorzato l'ottimismo: "Noi siamo disposti a applicare l'intesa sui 18 turni ma tutte le volte che i diritti non negoziabili dei lavoratori, messi in discussione dall'accordo, verranno negati, passeremo a vie legali". Il nodo di quest'accordo - che entrerà a regime nel 2012, perché, fino ad allora, i lavoratori Fiat di quello stabilimento saranno ancora in cassa integrazione - è proprio se lo si debba considerare come anticipatore di un nuovo giuslavorismo oppure una delle tante concessioni fatte in nome dell'emergenza occupazionale alla maggiore azienda industriale del nostro paese. Una cosa è certa: quest'accordo fa tanto discutere e divide l'opinione pubblica perché di fatto riguarda una sola azienda e rappresenta un'eccezione alla/e regola/e, incardinato com'è su alcune deroghe al contratto collettivo nazionale in vigore.

Prendiamo il caso del punto 8 dell'accordo, che così recita: "nel caso in cui la percentuale di assenteismo sia significativamente superiore alla media, le parti individuano quale modalità efficace la non copertura retributiva a carico della azienda dei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento". Sul punto, va detto che la copertura retributiva in caso di malattia è regolata non solo dall'articolo 2110 del codice civile, ma nel caso dei lavoratori metalmeccanici - e di quasi tutte le categorie - anche dal contratto collettivo nazionale che prevede la copertura retributiva di tutti i giorni di assenza, compresi i primi tre. A giudizio di due tra i più noti giuslavoristi, Pietro Ichino e Michele Tiraboschi, la deroga prevista in tema di malattia è del tutto

legittima in quanto un contratto aziendale può derogare a quello nazionale. E su questo siamo tutti d'accordo, anche se la mancata firma di un soggetto sottoscrittore del CCNL potrebbe causare qualche problema di tenuta proprio nei confronti dei lavoratori iscritti al sindacato non sottoscrittore dell'accordo. Ma voglio sommamente aggiungere: non era proprio possibile individuare un'altra modalità per prevenire e contrastare la piaga dell'assenteismo nello stabilimento di Pomigliano? Perché la soluzione adottata sarà anche pienamente legittima, avrà dalla sua anche la dottrina e la giurisprudenza maggioritaria, ma in pratica crea una profonda frattura tra gli stessi lavoratori e tra le aziende dello stesso settore. Non so in quante altre aziende si troveranno RSU disposte a sottoscrivere un accordo analogo. Si tenga presente che ci sono numerosissime aziende nelle quali è presente una sola RSA ed è "targata" FIOM. Se si vuole un nuovo corso delle relazioni industriali, perché non si inseriscono a livello di contratto nazionale le regole sottoscritte per la Fiat dando così la possibilità a tutte le aziende di avere parità di strumenti?

Ma è il punto relativo al diritto di sciopero quello che desta le maggiori perplessità. Nella famosa Clausola di responsabilità, così è titolato il punto 14 dell'accordo, si dice: *"Il presente accordo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni Sindacali e/o RSU 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 RSU, anche a livello di singoli componenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente accordo nonché da quelli derivanti dal CCNL Metallmeccanici in materia di..."* (a seguire le specifiche in materia di contributi e permessi sindacali). E' sicuramente un intervento pesante in tema di diritti sindacali e di sciopero: l'Azienda, in sostanza, dice al sindacato: se mi proclami lo sciopero e mi fai saltare il piano industriale e le turnazioni impedendomi di garantire il mio *standard* di produttività a livello internazionale io non ti riconosco più i permessi sindacali e mi rifiuterò di trattenerne e versare i contributi sindacali.

Ha un po' il sapore dell'*aut aut*: io investo 700 milioni di euro, ma in cambio voglio avere le mani libere. Discorso più che legittimo per un'azienda abituata da parecchi anni alle regole della globalizzazione - cioè alla mancanza di regole -, un'azienda abituata a investire in paesi come Cina o Polonia dove non c'è controparte sindacale. Qui, lo sappiamo, è tutto molto più complicato, anche se un eccesso di regole non ha impedito all'Italia di far parte del consesso ristretto delle potenze economiche mondiali.

Ma torniamo al punto 14 dell'accordo: anche in questo caso Ichino e Tiraboschi la pensano allo stesso modo. Per entrambi, la pretesa illegittimità del punto 14 sostenuta dalla Fiom, secondo la quale non si può impedire che un'organizzazione sindacale possa promuovere uno sciopero e un lavoratore parteciparvi, è infondata. Ma in questo caso la questione è un po' più complessa della precedente. Qui si ritorna alle origini e si mette in discussione il diritto di

sciopero e cioè se lo sciopero è un diritto individuale a esercizio collettivo o esclusivamente un diritto individuale. E quindi, viene da chiedersi cosa succede se lo sciopero viene proclamato da una sigla sindacale che ha sottoscritto un patto di tregua: l'illegittimità dello sciopero rende illegittima anche l'adesione allo sciopero del singolo lavoratore? Secondo la Fiom, al contrario di quanto affermato dai due giuslavoristi, non può essere soffocato il diritto di sciopero del lavoratore in quanto si tratta di un diritto costituzionalmente garantito a ogni singolo individuo.

La tesi contraria richiama anche la legge n. 146 del 1990 sull'esercizio e la regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, che ha effetti vincolanti in tema di sciopero sia per i sindacati che per i singoli lavoratori. Tiraboschi, in un esauritivo articolo su Guida al Lavoro de *Il Sole 24 Ore* dedicato all'accordo, partendo proprio dalla L. n. 146/90 commenta che *"non può peraltro neppure dirsi che la tesi della titolarità individuale del diritto di sciopero sia davvero così radicata e dominante almeno tra gli addetti ai lavori"*, e conclude: *"il legislatore italiano ha da tempo superato la qualificazione dello sciopero come diritto individuale ad esercizio collettivo"*.

Ancora sommamente, mi permetto di osservare: ma se nei servizi pubblici essenziali c'è voluta una legge, perché negli altri settori dovrebbe essere sufficiente una previsione contrattuale? L'art. 40 della Costituzione non impone forse una riserva di legge quando stabilisce che *"il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano"*? So bene che le interpretazioni della richiamata disposizione costituzionale possono portare a dire tutto e il suo esatto contrario ed è anche questo che contribuisce a rendere il nostro Paese inospitale per le imprese straniere. E non si può certo affermare che il Legislatore sia intervenuto sull'argomento in chiave chiarificatrice; al contrario la sua manifesta indecisione, più che l'inerzia, ha complicato e continua a complicare tutt'oggi le cose a beneficio di una presunta utopica pace sociale.

E qui, al di là degli aspetti controversi e al di fuori di ogni logica ideologica e di parte, mi chiedo e chiedo se questo modo di procedere per vie eccezionali sia corretto, se sia utile agli obiettivi che ci si pone o non piuttosto foriero di ulteriori conflittualità, proprio quelle che si intendono evitare.

Non posso neanche condividere la considerazione che propone il Prof. Ichino in chiusura di un suo scritto (vedi www.ichino.it) che riporto testualmente *"A tutti gli altri lettori, che ringrazio dei loro commenti, propongo infine questa considerazione: nel libro Gomorra di Roberto Saviano sono descritte le condizioni impressionanti in cui centinaia di migliaia di operai al nero lavorano nei sottoscala e scantinati delle periferie delle città campane, senza vedere il sindacato neanche di lontano, senza malattia pagata, senza diritto di sciopero, senza contributi previdenziali, per nove o dieci ore al giorno, per un salario di 700 o 800 euro al mese. Sono tutte "aziende" che potrebbero essere individuate immediatamente, anche soltanto confrontando i tabulati dei consumi dell'energia elettrica con quelli dell'Inps o dell'Erario: se non lo facciamo, se il sindacato stesso non lo chiede con convinzione, è perché temiamo l'impatto economico-sociale pesante della chiusura di tutti quei posti di lavoro. Ma, così*

facendo, accettiamo ormai da decenni delle violazioni gravissime alla legge dello Stato, che consegnano alla gestione della camorra interi pezzi di società civile; e accettiamo delle "deroghe" al contratto collettivo nazionale infinitamente più rilevanti di quelle proposte a Pomigliano da un imprenditore come la Fiat, cui si potranno imputare durezza e spigolosità, ma che opera pur sempre alla luce del sole e nel rispetto della legge. Ha un senso tutto questo? A me non sembra.". Di fronte a queste considerazioni ogni comportamento scorretto potrebbe trovare la sua giustificazione, l'importante è che sia meno disdicevole di quanto fa la camorra.

Ma consentitemi di fare qualche altra considerazione, premettendo e ricordando che il 97% delle imprese italiane ha meno di 10 lavoratori.

Che cosa sarebbe successo se un'azienda qualsiasi, la Brambilla & C. per esempio si fosse presentata alle rappresentanze sindacali dicendo: "Ho qui un milione di euro, ma li investo solo se mi si permette di derogare dal contratto nazionale"? Io credo che il titolare della Brambilla & C. e il suo consulente del lavoro di fiducia non avrebbero trovato al loro arrivo in azienda un tappeto rosso su cui camminare e un vassoio d'argento dal quale sollevare i calici e brindare in compagnia dei rappresentanti sindacali. Piuttosto avrebbero trovato davanti a loro delle barricate. Voglio dire che qui si continua a ragionare come se l'industria italiana fosse quella dei Marchionne, mentre la realtà industriale e commerciale del nostro Paese, di cui si continua a non prendere atto, è fatta di migliaia e migliaia di signor Brambilla, che se danno moltissimo al PIL di questo paese di sicuro non contano niente sul piano della politica e vengono tenuti rigorosamente fuori dal Palazzo. A loro non sono concesse facilmente le eccezioni che per altri sono la regola.

E proprio sul tema delle regole va detto che se è vero che oggi abbiamo bisogno di maggiore assunzione di responsabilità e di flessibilità da parte di tutti, questo non vuol dire che sia legittimo ricorrere a scorciatoie: sebbene sia da interpretare, il diritto è una cosa seria; non lo si fa o interpreta a tavolino tra un soggetto che mette i soldi e detta le condizioni e un altro che ha il suo interesse alla conclusione dell'affare. Noi che viviamo in uno stato di diritto, vogliamo che sia il Legislatore a fare le regole, che sia il Parlamento a promulgare una legge sul diritto di sciopero che spazzi via definitivamente le interpretazioni capziose o interessate che riempiono di significato il dettato dell'art. 40 della Costituzione. E su questo argomento la maggior parte della colpa è imputabile allo stesso Sindacato che ha sempre osteggiato qualsiasi regolamentazione legale non solo del diritto di sciopero ma anche della stessa "registrazione" prevista dall'art. 39 Cost., che consentirebbe la stipula dei contratti collettivi a valenza *erga omnes*. E' troppo semplicistico dire "lasciamo che le regole le fissino le parti sociali". Non può essere così quando si parla di diritti essenziali. Le parti sociali non hanno tutte la stessa forza. Certe regole devono essere imposte per legge e chiare per tutti.

Ma c'è un'altra regola che oggi si impone come assolutamente necessaria e che l'ANCL Lombardia nel suo ultimo congresso regionale - che ho avuto l'onore di presiedere - ha proposto di introdurre, vale a dire quella che prevede un contratto unico nazionale per tutti i settori

produttivi. Era scritto in uno dei documenti di quel congresso:

"E' tempo di mettere ordine alla miriade di normative vigenti nelle contrattazioni collettive, là dove si trattano le previdenze, provvidenze e i diritti soggettivi dei lavoratori. Ci sono argomenti che non possono essere differenti in base al settore di appartenenza. Questi argomenti potrebbero essere contenuti in un contratto nazionale erga omnes perché riguardano aspetti del rapporto di lavoro che non possono essere trattati diversamente in base al settore di appartenenza. Tutto il resto deve essere lasciato alla contrattazione di secondo livello, prevedendo che essa sia resa effettivamente fruibile in ogni luogo di lavoro, in proprio o in aggregazione aziendale o territoriale. I consulenti del lavoro potrebbero dare un valido supporto per raccogliere ed armonizzare tutte le norme previste nei diversi contratti collettivi tanto da farne un testo unico da mettere a disposizione delle parti sociali e sul quale iniziare il confronto e giungere ad un accordo che successivamente dovrà essere recepito in legge".

Oggi, se vogliamo recuperare in produttività, redditività, competitività c'è bisogno di grande disponibilità, non si può più pensare all'assistenzialismo. L'imprenditore non può più pensare di sfruttare i suoi dipendenti, ma allo stesso tempo i lavoratori devono recuperare i valori del lavoro e avere rispetto per gli impegni che l'azienda prende nei confronti di terzi. Oggi il dipendente non può più pensare di fare solo il dipendente e a disinteressarsi dell'andamento dell'impresa. Impresa è sinonimo di avventura, quindi di rischio, e nell'avventura e nel rischio datori di lavoro e collaboratori devono darsi una mano. Oggi bisogna cambiare atteggiamento e mentalità, ma senza dimenticarsi che l'impresa non è solo produttività e profitto, ma ha finalità più generali e sociali. Quindi, ciò che avviene in un'impresa, le sue relazioni, gli accordi che stipula sono un fatto che deve riguardare l'intera comunità. Tanto più se l'impresa e i suoi interlocutori decidono di cambiare le in modo sostanziale le regole del gioco.

PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

ORGANO UFFICIALE DELL'A.N.C.L.

(ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO)

UNIONE PROVINCIALE DI MILANO

SEDE: VIA AURISPA, 7 - 20122 MILANO - TEL. 02-58.31.72.41

MENSILE - REG. TRIBUNALE DI MILANO N. 884 DEL 20-12-88

EDITORE

A.N.C.L. UNIONE PROVINCIALE DI MILANO

VIA AURISPA, 7 - 20122 MILANO

TEL. 02-58.31.72.41 - FAX 02-58.31.02.53

DIRETTORE RESPONSABILE

MARTINA BONESCHI POZZI

COMITATO DI REDAZIONE

MARTINA BONESCHI POZZI, LUCA BONATI, DARIA LUCIANA

BOTTARO, BRUNO BRAVI, ALESSANDRO CORNAGGIA,

BRUNO DI FRANCO, GIUSEPPE MASTALLI, POTITO DI NUNZIO,

LUCIANA MANNO, LUCA PAONE, ENRICO VANNICOLA,

GIOVANNI ZINGALES.