



Cina? No, grazie, meglio Mirafiori. (<http://www.noisefromamerika.org/index.php/articoli/2143>)

di marco esposito (<http://www.noisefromamerika.org/index.php/roles/698>), 30 Dicembre 2010

La questione Mirafiori, cominciata con l'annuncio dello spostamento del progetto LO in Serbia, sembra arrivata a una svolta finale, grazie all'accordo di Mirafiori (http://www.fiom.cgil.it/auto/fiat/mirafiori/10_12_23-mirafiori.pdf).

Riassumo le grandi linee dell'accordo, che non ricalca fedelmente quello di Pomigliano (http://www.noisefromamerika.org/index.php/index.php/articoli/La_Cina_ci_%C3%A8_vicina_Secondo_la_FIOM_%C3%A8_a_Pomigliano_d%27Arco?&depth=98&order=1&sortby=3&render=threaded), sia per la parte retributiva, sia per quello che riguarda i rapporti sindacato/azienda.

Secondo me costituisce un accordo al ribasso per entrambe le parti e, comunque, niente di memorabile se non per il fatto che introduce il "contratto aziendale", contratto che deroga in alcune limitate parti al CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ([http://www.portalecnel.it/portale%5CArchivioContrattiOnLine.nsf/0/C1257226004DA4CAC1257527004032A8/\\$File/09585.doc](http://www.portalecnel.it/portale%5CArchivioContrattiOnLine.nsf/0/C1257226004DA4CAC1257527004032A8/$File/09585.doc))). Ma questo, comunque, era già avvenuto per Pomigliano, di cui si sta stendendo l'accordo conclusivo in queste ore.

L'accordo riguarda essenzialmente gli operai addetti alla "linea continua montaggio scocche", la famosa "catena di montaggio", e si divide, direi, in tre aspetti: quello salariale, quello dell'organizzazione del lavoro e quello sindacale.

Alcune clausole dell'accordo sono dello stesso genere di Pomigliano, tipo non si può scioperare contro l'accordo stesso una volta firmato o, anche, la firma del presente implica la decadenza di ogni precedente accordo.

Aspetti salariali correlati all'organizzazione del lavoro.

Dal 2008 a Mirafiori si lavora secondo lo standard Ergo-UAS (quello che la FIOM, per Pomigliano, ha definito "schiavitù" a Mirafiori lo aveva accettato dal 2008, evidentemente secondo la FIOM siamo due razze diverse ...). Secondo la FIAT, grazie a questo ritmo di lavoro (la FIOM ha un altro punto di vista (<http://www.basilicata.fiom.cgil.it/documenti/2010/Proposte%20fiom%20ergouas%20Sata.pdf>)), si possono perdere 10 minuti di pausa a turno, monetizzati a parte nel salario, con una voce che non farà parte del cumulo per il TFR, e che sarà di ben Euro 0,1877 lordi/ora (pag. 7 dell'accordo). Evito facili ironie, ma commento alla fine.

Sono poi abolite una serie di voci dello stipendio che saranno ora riunite in una unica voce "superminimo" per un totale di circa 9 € mese lordi. Sono quindi aboliti una serie di accordi stipulati fra il 1945 ed il 1968 (sic!) che riguardavano appunto questi aspetti delle pause e delle relative "indennità".

Il nodo centrale è però nella premessa, a pag. 2 : "la futura società applicherà un contratto collettivo specifico di primo livello ... (omissis)..."

Altri istituti contrattuali (ferie, anzianità, eccetera) verranno inseriti in fase di stesura del contratto collettivo specifico "coerentemente con le finalità della Joint Venture". (Boh ... ammetto di non avere inteso cosa questo implichi)

Mi piacerebbe avere i dati a disposizione e poter comparare il trattamento salariale (lordo) d'un lavoratore di Mirafiori, secondo questo nuovo contratto, con quello d'un lavoratore in posizione analoga negli USA, in Germania e, soprattutto, in Francia e Spagna. Spero che il "sapere diffuso" costituito dai lettori del blog permetta di poter fare ciò che io non so fare.

Aspetti di organizzazione del lavoro.

Le possibili turnazioni sono varie: 15 turni di 8 ore, pausa pranzo a centro turno, 18 turni di 8 ore, pausa pranzo a fine turno (come a Pomigliano), infine un incredibile (secondo me) 12 turni da 10 ore con pausa pranzo a centro turno.

I turni sono a discrezione dell'azienda, poi ci sono gli eventuali straordinari, recuperi di produzione, assenteismo (che è fissato nella misura massima del 6% per il primo anno, mentre a Pomigliano è collegato agli eventi non riconducibili a fattori epidemiologici).

Per spiegare: il sistema a 15 turni è lo standard attuale in Fiat, i 18 turni sono lo standard di tutto il mondo, nonché quello futuro di Pomigliano. Poichè si dovrebbe produrre una autovettura di fascia alta, il 15 turni è compatibile con i margini attesi. Penso si siano tenuti l'opportunità dei 18 turni per verifica della produttività, se è bassa passeranno ai 18 turni. I 12 turni da 10 ore non so da quale testa siano usciti fuori, credo che il turno da 10 ore sulla linea esista solo in Cina.

Aspetti sindacali (pag. 42 e segg.)

È qui che si è incagliata la FIOM, che, a quanto pare, non aveva nulla da ridire sul contenuto dell'accordo per quanto riguarda i primi due aspetti! Più precisamente, la FIOM si oppone alla rappresentanza delegata ai soli sindacati firmatari dell'accordo. Perchè, per il resto, chechè se ne dica e se ne parli, non cambia assolutamente niente:

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 L. 300/1970 (statuto dei lavoratori) dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo

Quindi, sembra, non dalle altre. Ma non sono un giuslavorista, però secondo me l'art. 19 (<http://www.sardinia.net/drl/infolav/1300.htm>) dice tutt'altro, quindi?

Rimane il monte ore di permessi sindacali fruibili (anzi, FIAT ne concede un aumento...), rimane la trattenuta in busta paga della quota sindacale (pag. 45 dell'accordo).

Sono costituite una marea di Commissioni paritetiche fra sindacati e azienda per vigilare sull'accordo e su altri aspetti, sta di fatto che in caso di mancato accordo l'Azienda può procedere comunque.

La domanda è : dov'è la rivoluzione?

Da nessuna parte per i diritti dei lavoratori (che sono nella L. 300 e non nei contratti, la FIOM ripete l'errore di Pomigliano); da nessuna parte per i sindacati: a patto che firmino l'accordo, che per loro non è un brutto accordo, potranno continuare a fare i sindacalisti retribuiti dall'azienda, e potranno metter becco su questioni cruciali, come le assunzioni.

Devo dire, invece, che non è un buon accordo per gli operai. La monetizzazione della pausa persa è ridicola; la turnazione su 10 ore è semplicemente follia, folle anche chi, in FIAT, l'ha pensata! Provate a fare 10 ore su una linea di montaggio e vedrete che alla decima ora vi appare la Madonna, io come cliente non vorrei essere sull'auto i cui bulloni sono stati avvitati da un operaio stanco e a fine turno.

Anche la FIAT non compie alcun passo in avanti. Rischia una causa infinita dalla FIOM per quella clausola sulle R.S.A., che possono essere formate solo dai firmatari dell'accordo; non parla di rimettere sui giusti binari della produttività uno stabilimento improduttivo quanto Pomigliano; non chiude più i rubinetti per i permessi sindacali straordinari; non cerca di riportare la dialettica interna ad un'azienda al rapporto azienda/lavoratore, ma ritorna al sistema azienda/sindacati. Basti pensare che eventuali miglioramenti per la produttività suggeriti dal singolo lavoratore devono sempre passare "al vaglio" della famose commissioni paritetiche (pag. 41). Folle!

Last but not least: in un accordo in cui si prevede la firma di un contratto di assunzione "individuale", all'americana, non c'è alcun meccanismo premiante, non c'è traccia di incentivi, come se tutti i lavoratori fossero uguali, l'eccellenza continua a non essere premiata, anzi mortificata tramite il "vaglio". Un accordo molto cinese: molto lavoro, nessun incentivo al lavoratore, molto grasso per i dirigenti del partito (in Cina), ossia per i sindacalisti (in Italia).

Ma quali sono le differenze con Pomigliano ?

A Pomigliano c'è stata una rottura con un sistema di gestione della fabbrica in cui il sindacato sostanzialmente non rompe le scatole, ma ne vengono tollerati gli abusi, tipo i permessi elettorali a iosa, per cui il senso dell'accordo era : io azienda gestisco la fabbrica secondo i miei criteri, tu sindacato cessi di avere ogni privilegio, qui si lavora, tanto che anche per i sindacalisti sono previsti i recuperi di orario.

A Mirafiori i sindacati sono presenti in tutte le commissioni "paritetiche", potranno godere di ore di permessi sindacali anche oltre le 80 ore previste dalla L. 300 (ribadisco: e non dal CCNL!!)

A Pomigliano la monetizzazione delle pause perse, le ore di straordinario, le integrazioni salariali non sono nell'accordo, ma faranno parte di separata trattativa, a Mirafiori sono nell'accordo.

A Pomigliano si intravedevano i nodi irrisolti del manifatturiero: bassa produttività, sindacato invasivo, lassismo generale, e la FIAT affermava che così non si poteva andare avanti, imponendo aut-aut, ma riconoscendo la possibilità di vantaggi salariali per i lavoratori, a Mirafiori si cerca il consenso del sindacato su tutto (a patto che firmi), offrendogli di mantenere i privilegi, ma si offrono basse compensazioni retributive ai lavoratori, e addirittura mantenendosi sul vago per aspetti importanti come il premio di produttività, le ferie, il fondo integrativo.

Insomma: non c'è alcun modello americano (se non per il contratto di assunzione "individuale"), polacco o tedesco, ma un pastrocchio all'italiana, la FIAT sarà abbastanza libera di fare quel che le pare, i sindacati mantengono il loro potere, i lavoratori potranno sempre rifarsi all'ottimo post (http://www.noisefromamerika.org/index.php/articoli/Come_mai%2C_come_mai%2C_sempre_in_...) di Sandro Brusco...

Breve nota per i contribuenti italiani: nell'attesa dell'entrata in vigore della Joint-Venture Fiat-Chrysler è previsto un anno (dodici mesi) di CIGS a carico del contribuente stesso! Deve essere per questo che il Sig. Sacconi, Ministro della Repubblica, è contento e parla di "accordo storico": può tornare a dire la sua la politica che su Pomigliano è stata a guardare...

©Copyright 2006-2010 noiseFromAmeriKa.org

I contenuti di noiseFromAmeriKa.org sono riproducibili a norma della licenza Creative Commons Attribuzione 3.0 anche senza il consenso di noiseFromAmeriKa.org, seguendo le indicazioni aggiuntive elencate in questa pagina

Queste pagine sono generate da  un software libero, a codice aperto e gratuito