

A tu per tu con il sindacato, Bergamo, 22 gennaio 2011

Intervento di Giorgio Santini

Relazione

di Anna Ronca e Chiara Severino

Il giorno 22 gennaio 2011 presso la Sala Riformisti del Lavoro della Cisl di Bergamo, è avvenuta la presentazione del libro di Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj *A tu per tu con il sindacato*, nel quale si affrontano con competenza, professionalità ed originalità i temi più caldi delle relazioni industriali dell'Italia di oggi. Il libro è stato il punto di partenza, per i presenti, per un fervido e proficuo dibattito sul futuro delle relazioni industriali in Italia, del settore auto e della Fiat dopo il caso dello stabilimento di Mirafiori.

In questo ambito ben si colloca l'intervento di Giorgio Santini, Segretario generale aggiunto Cisl, che ha toccato tutti i punti salienti delle questioni ancora aperte nel nostro Paese ed ha risposto in maniera completa ai "no" sul caso Mirafiori esposti da Luigi Bresciani, Segretario generale Cgil Bergamo.

Durante il suo intervento, Giorgio Santini ha fatto riferimento alle vicende legate all'accordo di Mirafiori del 23 dicembre 2010, sottoscritto da Fim, Uilm, Fismic e Ugl Metalmeccanici, relativo al personale metalmeccanico dello stabilimento torinese e divenuto operativo a seguito dell'approvazione da parte dei lavoratori avvenuta con referendum. L'intervento si è soffermato su i punti del contratto che sono stati oggetto di numerose critiche ed accesi confronti e dibattiti. Dall'applicazione alla Joint Venture, che non aderisce al sistema confindustriale, di un contratto collettivo specifico di primo livello che includerà quanto stabilito nell'accordo alla questione dell'orario di lavoro e dei turni. Ha rilevato come, dopo Mirafiori, ciò che più conta è che l'investimento promesso da Marchionne e dalla Fiat, venga fatto immediatamente e che i 5.000 lavoratori di Mirafiori, e le decine di migliaia dell'indotto abbiano una prospettiva positiva per i prossimi anni. Senza quell'accordo, ci sarebbe stata la prospettiva della perdita dell'occupazione di tutti quei lavoratori.

La richiesta della Fiom-Cgil di riaprire il tavolo secondo Santini è, inoltre, senza fondamento, in quanto l'accordo è stato sottoscritto dalle organizzazioni che hanno la maggioranza degli iscritti ed è stato approvato dal voto dei lavoratori nel referendum nello stabilimento Fiat di Mirafiori.

Mirafiori mostra che la strada da intraprendere è quella di un maggior indiscutibile rilievo della contrattazione decentrata, ed in particolare del livello aziendale, rispetto a quello nazionale. Il problema del rapporto tra i due livelli nel settore auto potrebbe risolversi prima di tutto, concludendo rapidamente con Federmeccanica la discussione già aperta per un contratto del settore auto, come lo stesso Santini ha affermato durante il suo intervento.

Rispetto alla questione della rappresentanza Santini vede nell'applicazione delle regole già concordate nel 2008 tra Cgil, Cisl e Uil la via d'uscita: mantenimento delle RSU, regole comuni di rappresentanza e democrazia, che possono anche superare le questioni insorte con l'accordo alla Fiat di Mirafiori; questi sono i punti chiave di queste regole.

Il segretario generale aggiunto della Cisl giudica positivamente l'intenzione futura dell'azienda Fiat di aumentare i salari al livello di Germania e Francia, e far partecipare i lavoratori agli utili. L'accordo di Mirafiori permette un significativo aumento nelle condizioni salariali: c'è l'interesse dei lavoratori sia a partecipare alla gestione delle problematiche aziendali, agli investimenti, all'organizzazione del lavoro; sia a discutere e a ripartire il salario di produttività ed eventualmente gli utili.

Un altro punto nevralgico dell'intervento è stata la spiegazione del nuovo modello di organizzazione del lavoro, basato sui criteri organizzativi, di matrice giapponese, della WCM (*World Class Manufacturing*) e, specificatamente il sistema Ergo-UAS. In particolare, il sistema Ergo-UAS considera gli aspetti ergonomici, correlando "fatica" e "durata" della prestazione: un'operazione più faticosa viene ricompensata da un maggior tempo di esecuzione.

Il sistema non solo migliora gli aspetti ergonomici della prestazione di lavoro, ma nella pratica, sembra rappresentare uno strumento idoneo a comprimere i tempi per l'esecuzione di una determinata prestazione.

Secondo i dati forniti da Fiat l'applicazione di questo sistema, applicato da Fiat in via sperimentale dal 2007, ha permesso di ridurre gli infortuni nel periodo che va dal 2006 al 2010, i giorni persi per infortunio sono calati del 70%. Così come, nello stesso periodo, è diminuito l'assenteismo (-38%). Questo è la prova, secondo Santini, che il risultato del voto a Mirafiori, non è una sconfitta, ma anzi rappresenta una vittoria dei sindacati firmatari dell'accordo viste le prospettive reali nel caso della mancanza di quella firma.

Il contratto di Mirafiori prevede per i lavoratori schemi di orario da applicare al verificarsi delle esigenze produttive, per le attività di manutenzione e conduzione della centrale vernici e per il verificarsi di situazioni che comportino l'applicazione di diversi schemi di orario e suddivisibili in 15, 18 e 21 turni settimanali. Tuttavia, al fine di bilanciare gli schemi lavorativi previsti, i lavoratori fruiranno di due giorni di riposo consecutivi a scorrimento oppure di tre giorni (comprensivi della domenica) laddove si tratti di lavoratori del secondo turno. Il Segretario generale aggiunto ha sostenuto, a tale proposito, che il contratto relativo allo stabilimento di Mirafiori contiene disposizioni più favorevoli per i lavoratori, diversamente da altri contratti integrativi precedentemente firmati come, ad esempio, quello della società Novelis Italia S.p.A. firmato nel 2001 dalle RSU di Fim, Fiom, Uilm, in cui è prevista l'introduzione di 21 turni settimanali per l'uso degli impianti con il riposo a scorrimento e la sperimentazione del 6x6 (ovvero di turni che garantiscono la copertura del lavoro per 24 ore giornaliere, in alternativa ai 18 turni) su alcune linee di produzione. Inoltre, sempre il contratto integrativo della Novelis Italia s.p.a. regola lo sciopero a garanzia del funzionamento degli impianti e prevede il preavviso dello sciopero.

Di tale clausola, invece, non v'è traccia nel contratto di Mirafiori in cui si legge che al fine di evitare l'interruzione della catena di montaggio, ai lavoratori impegnati nei turni settimanali previsti è chiesto di non porre in essere comportamenti individuali e/o collettivi lesivi per la produzione (clausola di responsabilità). Laddove ci fosse la necessità di esaminare le eventuali problematiche che dovessero sorgere a causa del mancato rispetto di quanto stabilito dall'accordo, sarà convocata una Commissione paritetica di conciliazione tenuta ad esaminare, in via privilegiata e preferenziale, e ad esprimersi sulle vicende al fine di valutare le possibili conseguenze della violazione. Ancora, Santini ha evidenziato come nel contratto di Mirafiori sia prevista la retribuzione della mezz'ora di refezione per i lavoratori addetti a turni avvicendati nonché l'inclusione dei 30 minuti all'interno del turno di lavoro.

Dunque, il contratto di Mirafiori, secondo il Segretario Cisl, non rappresenta né costituisce "il male peggiore" dell'Italia anzi, costituisce uno strumento attraverso il quale, in maniera ancora più marcata rispetto al passato, è possibile portare avanti ed attuare, in una logica nazionale ed europea,

quella forma di partecipazione del sindacato e dei lavoratori anche nella struttura organizzativa aziendale al fine di favorire una migliore efficacia ed efficienza produttiva oltre al miglioramento e al potenziamento della qualità del lavoro e delle imprese.

Anna Ronca

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Chiara Severino

Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo