

Contrattazione in deroga, competitività e occupazione: il caso Bridgestone

Bridgestone è il più grande produttore al mondo di pneumatici e prodotti in gomma.

Insieme alle sue consociate impiega oltre 140 mila persone in tutto il mondo ed è presente almeno in 25 nazioni con 178 stabilimenti. Nel nostro Paese opera a Modugno (BA) con la Società Bridgestone Italia Manufacturing S.p.A.

Le difficoltà che tale colosso industriale ha incontrato sul territorio italiano sono state molteplici e perdurano già da alcuni anni, tant'è che nel settembre 2013 è stato concluso un accordo presso il MiSE al fine di dare attuazione alla c.d. *"Soluzione Interna"*, mirante a raggiungere, entro il 2016, un determinato volume di produzione annuo, come unica alternativa alla chiusura dello Stabilimento di Bari, già deliberata dall'assemblea dei soci il 4 marzo 2013.

Parallelamente viene quindi delineato un Piano Industriale (Accordo MiSE) che si propone l'obiettivo principale di pervenire ad una drastica riduzione del costo del lavoro.

Azienda e sindacati si sono incontrati nel corso del 2015 per valutare le modalità idonee al raggiungimento dell'obiettivo suddetto a partire dal 2016, nonché per rivedere le modalità di incentivazione per l'adesione alla procedura di mobilità del personale dello Stabilimento.

La svolta arriva il 5 ottobre 2015 quando la direzione aziendale di Bridgestone Italia Manufacturing S.p.A., la Confindustria delle province di Bari e BAT, le segreterie territoriali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, UGL Chimici e la RSU di Stabilimento sottoscrivono un'ipotesi di Accordo Quadro. La soluzione individuata consente, da un lato, di evitare la chiusura dello Stabilimento e, dall'altro, di renderlo competitivo sul mercato di riferimento garantendone una continuità produttiva triennale.

L'obiettivo principale dell'accordo passa attraverso una serie di deroghe alla disciplina di delicati istituti del rapporto di lavoro. Le parti, infatti, esplicitano che l'intesa è finalizzata alla gestione della crisi aziendale e occupazionale dello Stabilimento e che, pertanto, intendono "modificare con efficacia nei confronti di tutti i dipendenti della Società, ai sensi dell'accordo

Contrattazione in deroga, competitività e occupazione: il caso Bridgestone

interconfederale del 28 giugno 2011, la disciplina contenuta nella normativa applicabile e nel CCNL Gomma Plastica”.

Quanto alla produttività, **particolare attenzione è rivolta all’assenteismo**. La presenza sul luogo di lavoro viene individuata quale elemento essenziale e determinante, tale da richiedere un costante monitoraggio da parte di Società, OO.SS. e RSU. Le parti inoltre avranno a disposizione strumenti utili a gestire eventuali eccessi delle assenze sul posto di lavoro.

Per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018 è prevista la possibilità di derogare alla disciplina di istituti quali: **maggiorazioni di turno e per lavoro notturno, festività, scatti di anzianità, ferie, giornate di riposo e riduzioni dell’orario di lavoro**. Non troveranno altresì applicazione le disposizioni concernenti il cottimo e tutti gli altri istituti retributivi ad esso connessi o da esso derivanti e la stipulazione della polizza extra-professionale.

L’accordo prevede, inoltre, la **mancata erogazione del premio di risultato diretto e indiretto** senza il riconoscimento di alcuna indennità sostitutiva. Viene concordato, in ogni caso, un incontro nella prima metà del 2017 al fine di verificare se vi siano le condizioni, in relazione ai risultati economico-finanziari della Società, per istituire uno nuovo parametrato anche su un livello di misurazione dell’assenteismo.

L’azienda si impegna a rivedere – questa volta in senso migliorativo – le **modalità di incentivazione del personale per l’adesione alla procedura di mobilità**: una soluzione che, verosimilmente, porterà un numero maggiore di adesioni fra quei lavoratori dello Stabilimento che in prima battuta non avevano accettato la proposta di uscita (ben 178 su un totale di 377 esuberi disposti dalla direzione aziendale).

Al fine di monitorare lo stato di realizzazione dell’Ipotesi di Accordo, la Società, le OO.SS e le RSU si incontreranno periodicamente, nel corso del triennio 2016-2018, per valutare le condizioni necessarie alla prosecuzione del Piano Industriale.

Contrattazione in deroga, competitività e occupazione: il caso Bridgestone

L'intesa Bridgestone si inserisce nel solco tracciato dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, provando a sfruttare a pieno le facoltà derogatorie della contrattazione aziendale nella prospettiva di favorire la competitività aziendale. Del tutto peculiare la previsione dell'accordo in analisi che sancisce la **non applicabilità di eventuali previsioni del CCNL Gomma Plastica - tanto nella parte economica, quanto in quella normativa - che risultino in contrasto con la disciplina concordata per la riduzione del costo del lavoro, ivi incluse eventuali ipotesi di rinnovo del CCNL di riferimento occorse durante l'arco temporale di vigenza di tale accordo.**

Dinanzi alla spada di Damocle della chiusura dello Stabilimento di Bari - peraltro già deliberata dall'assemblea di soci e quindi non configurabile come una sorta di "ricatto occupazionale" - il caso Bridgestone dimostra come la contrattazione collettiva possa essere utilizzata, in modo responsabile e partecipativo, come uno strumento di contemperamento tra le esigenze di mercato espresse dalle aziende e la salvaguardia dei livelli occupazionali nei momenti di crisi.

Roberto Arcidiacono @robe_arci

Elena Bertoldo @elena_bertoldo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

Scarica il pdf 