

Il caso Fiat è solo l'ultimo di una serie di intese sulla produttività. Firmate da tutte le sigle

Deroghe ai ccnl, una lunga storia

Da decenni in vigore accordi aziendali su turni e scioperi

Pagina a cura
DI SIMONA D'ALESSIO

La flessibilità oraria, i turni che diventano 18 (ma anche 21) e le sanzioni in caso di violazione degli accordi sul «raffreddamento» dello sciopero. Sbaglia chi è convinto che queste caratteristiche della vita dei lavoratori abbiano visto la luce negli stabilimenti Fiat di Sergio Marchionne: si tratta, infatti, di iniziative frutto di intese fra sindacati e associazioni datoriali in vigore da anni in decine di aziende. La mappa della contrattazione di secondo livello, che incide principalmente sulla modulazione degli orari per consentire un impiego migliore dei macchinari, è focalizzata nel settentrione, con punte elevatissime fra il territorio lombardo e l'Emilia Romagna, dove gli insediamenti sono più concentrati. Scorrere l'elenco delle intese, siglate nella maggior parte dei casi dai sindacati metalmeccanici della triade (Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm), senza dolorose fratture come a Mirafiori, permette di avere il polso dell'evoluzione delle relazioni industriali. A Vergate, nel Varesotto, i dipenden-

Alcuni esempi di accordi integrativi	
GRUPPO MARCEGAGLIA (6.000 dipendenti, intesa firmata nel 2009 da Fim, Fiom e Uilm)	Orario plurisettimanale (ricorso alla programmazione di orari lavorativi di più settimane o annuali, con soglie superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore) per evitare la cassa integrazione
AGUSTA (1.066 dipendenti, accordo del 2008-2009 di Fim, Fiom e Uilm)	Modulazione flessibile dei turni (sei giorni su sei) a discrezione delle esigenze dell'impresa e turno notturno per sei giorni alla settimana
COMITAL NEMBRO (80 dipendenti, firma del 2007 di Fim, Fiom e Uilm)	Turnistica su ciclo continuo
BFE ALBANO (200 dipendenti, sancito nel 2001 da Fim e Fiom)	Turnistica sia il sabato, sia la domenica
EURAL PONTEVICO (75 dipendenti, «si» nel 2010 da Fim e Fiom)	Introduzione di venti turni di lavoro settimanali

Fonte: Dati relativi ai metalmeccanici in Lombardia forniti da Fim Cisl

ti dell'Agusta-Westland, società partecipata da finmeccanica che confeziona elicotteri, sono stati protagonisti di due accordi (del 2008 e del 2009) che hanno inserito la rivisitazione flessibile dei turni sei giorni su sei («a discrezione delle esigenze aziendali»), nonché una fase lavorativa notturna nello stesso

numero di giornate. Diffuso, poi, anche il ricorso alle prestazioni sabato e domenica (la Aluberg di Bagnatica, in provincia di Bergamo, ha disposto gli straordinari al sabato su tre turni, e nello stesso circondario nella fabbrica B.F.E. di Albano dal 2001, grazie a un'intesa Fim e Fiom, la turnistica è spalmata sugli ultimi

due giorni della settimana). Ben 11 anni fa, nel 2000, il gruppo Candy di Brugherio, con stabilimenti a Bolzano e a Lecco, in cui operavano 1.500 persone, ha introdotto il salario aziendale d'ingresso per la formazione lavoro e gli apprendisti. Sui diritti sindacali (scioperi ed assemblee) in più di un'azienda, dalla Nove-

lis ex Alcan di Milano alla Ferreria Valsabbia e alla Ori Martin del bresciano, infatti, a partire dal 1996 e fino al 2001, esistono l'obbligo di preavviso sulle agitazioni, regole da rispettare per la convocazione delle riunioni di fabbrica e (nell'impresa del capoluogo) la garanzia del funzionamento degli impianti durante le fasi dell'agitazione.

Nel 2006, nell'ambito del rinnovo del ccnl degli addetti all'industria chimica (sottoscritto da Federchimica, Farnindustria e Filcem-Cgil, Femca-Cisl e Uilm-Uil), è stato specificato che «è consentito di realizzare accordi temporanei in deroga alla normativa prevista» dal contratto nazionale e che, passaggio fondamentale, «tali accordi non comporteranno interventi sui minimi contrattuali e sui diritti individuali irrinunciabili». Un incentivo alle intese di secondo livello per un segmento importante che, malgrado la crisi, resiste: il ricorso alla cassa integrazione nella farmaceutica è stato nell'ultimo anno inferiore rispetto agli altri comparti, poiché le ore di cig per 1.000 lavorate sono state tre. Nel manifatturiero ben 101.

LA POSIZIONE FIOM-CGIL

Al primo posto la tutela del lavoro

Non chiamiamole «deroghe», bensì definiamole «integrazioni al contratto nazionale». Francesca Re David, responsabile organizzativa della fioncgil, fa subito questa premessa, sottolineando che «ben altro è accaduto allo stabilimento Fiat di Mirafiori, dove è stata sancita l'uscita dal contratto nazionale di riferimento e dove sarà la newco a riassumere i lavoratori», rispetto alle tante intese che hanno visto la triade sindacale compatta nello scovare soluzioni «migliorative».

Domanda. La firma della Fiom campeggia in calce a molti accordi fra le parti sociali per revisionare orari e turni dei lavoratori. È la prova che il sindacato è disposto a studiare delle misure aggiuntive rispetto al ccnl?
Risposta. Certo, noi non siamo mai stati contrari a priori a una riorganizzazione aziendale, a cui corrisponda un miglioramento delle condizioni di chi lavora. È molto positivo avviare una contrattazione sugli orari, soprattutto se la controparte è, per esempio, un incremento dei salari, oppure una riduzione del carico, se si è impegnati in turni particolarmente disagiati, come è quello notturno. Ma la vertenza Fiat non ha nulla a che fare con questo, poiché li si è usciti da disposizioni di legge e contrattuali, non si è intervenuti soltanto sulla turnistica, o sul diritto allo sciopero, come taluni sostengono. Perciò, non usiamo la parola «deroga», riferendoci allo stabilimento torinese,

perché sarebbe improprio.

D. E se un'azienda, in questa stagione economicamente difficile fosse costretta a cambiare i suoi modelli produttivi?

R. Considereremmo le ragioni dell'azienda, e cercheremmo insieme una strada praticabile, senza sacrificare i dipendenti, il cui posto va salvaguardato. In altre parole, è legittimo e condivisibile un migliore utilizzo degli impianti, purché non si traduca nello sfruttamento delle persone. Al contrario, quando si fa un maggiore uso dei macchinari, l'obiettivo deve essere creare più occupazione, perché non si possono aumentare i ritmi e il peso del lavoro servendosi dello stesso numero di occupati di cui si disponeva prima dell'accelerazione.

D. La contrattazione di secondo livello rimane prevalentemente diffusa nelle zone più sviluppate, al Nord e al Centro, mentre nelle fabbriche del Sud segna ancora il passo. C'è

possibilità che la rotta si inverta?
R. È difficile prevederlo, con la crisi che stiamo vivendo. Nelle regioni del Nord c'è una buona contrattazione di secondo livello, si tratta di un processo in corso da tempo, soprattutto in Lombardia ed Emilia Romagna, poiché le grandi aziende sono collocate in prevalenza lì, e sono sensibili ai cambiamenti. Il Sud, invece, è legato al contratto nazionale, ma vorremmo tanto che le integrazioni, come il salario aggiuntivo, che possono far progredire la condizione dei lavoratori, si estendessero anche giù.



Francesca Re David

LA POSIZIONE FIM-CISL

La derogabilità non è una sventura

«Nessuno nega la specificità dei contratti sanciti negli stabilimenti Fiat di Pomigliano e Mirafiori, tuttavia non è corretto parlare di qualcosa di totalmente inedito nel panorama aziendale nazionale», laddove negli anni scorsi si sono stipulati svariati accordi con le parti sociali all'insegna della «derogabilità», soprattutto «nel settore

chimico e nell'industria alimentare». A parlare così è Francesco Lauria, ricercatore, coordinatore dell'ultimo rapporto Cesos sulle relazioni sindacali in Italia e in Europa (2008-2009). Secondo lo studioso, inoltre, è prevedibile un incremento del fenomeno della contrattazione aziendale, «anche grazie all'ausilio di agevolazioni fiscali».

Domanda. Se nel nostro paese si contano decine di esempi di intese su rimodulazione di orario, o raffreddamento degli scioperi, perché l'eco della vicenda Fiat è stata così forte?

Risposta. I media hanno cavalcato i casi delle fabbriche torinese e campana, perché le vertenze si sono rivestite di un chiaro significato politico, a causa della divisione fra i sindacati. E, tutto ciò, ha messo in secondo piano, per esempio, l'analisi della trasformazione dell'attività lavorativa, a fronte di importanti modifiche nell'utilizzo degli impianti. In pochi hanno segnalato, infatti, che gli operai possono disporre di strumenti che consentono di ridurre i metri percorsi durante il loro turno: è un'innovazione

non indifferente con cui si riduce la fatica degli addetti alle macchine.

D. La riorganizzazione degli orari in azienda, dunque, è una realtà in decine di imprese, soprattutto al Nord.

R. Sì. Va detto che a differenza dell'intesa di Pomigliano, pur non essendoci deroghe così ampie sugli orari, sono in vigore turnazioni decise in base a



Francesco Lauria

particolari necessità, fra cui quella di far fronte alla crisi economica rivendendo la produzione, e di garantire un massimo e migliore uso dei macchinari. Gli ormai famosi 18 turni settimanali dell'accordo Fiat sono già applicati altrove. E, in caso di sciopero, mi sovvienne un caso emblematico.

D. Quale?

R. Quello della bergamasca Tenaris Dalmine, dove sono previste delle procedure da rispettare prima di proclamare un'agitazione sindacale, con penalizzazioni economiche per i dipendenti che violano le regole. Non c'è, pertanto, grande distanza dal piano di Mirafiori.

D. Le soluzioni aggiuntive al contratto nazionale fanno paura?

R. Bisognerebbe fare in modo che questi processi non vengano intesi come una contrattazione peggiorativa per il lavoratore, poiché non è detto che dalla rimodulazione degli orari non si possano trarre dei vantaggi da ambo le parti. Quella che io chiamo derogabilità, perciò, va governata, ben gestita, in modo da potersi rivelare un'opportunità, e non una sventura.