

Professioni e Imprese 24

Il mondo professionale del GRUPPO 24 ORE

Lavoro

FIAT: verso un nuovo modello di relazioni industriali

by Luca Failla, Francesco Rotondi

19 Dec 2011

Il 13 dicembre scorso è stato siglato tra FIAT (FIAT SpA e FIAT Industrial SpA), FIM Cisl, UILM Uil, FISMIC e UGL Metalmeccanici il Contratto Collettivo Specifico di primo livello per l'azienda torinese, ultimo atto della vicenda partita con l'accordo di Pomigliano ma anche atto di transizione verso un nuovo modello di relazioni industriali che ha avuto nell'uscita da Confindustria e nella disdetta di tutti gli accordi sindacali la sua necessaria premessa. L'accordo, separato perché frutto degli accordi di fine 2010 sottoscritti senza la Fiom Cgil, è stato infatti definito "accordo ponte" perché avrà validità di un anno fino alla scadenza, al 31 dicembre 2012, del CCNL Metalmeccanico sottoscritto a ottobre 2009 e potrebbe avviare, quindi, la realizzazione di un contratto specifico per il settore auto.

Tra gli elementi di spicco dell'intesa, emerge sicuramente il nuovo sistema di rappresentanza fondato sull'art. 19 dello Statuto dei lavoratori e, quindi, sulle RSA costituite in seno alle OOS firmatarie del contratto (Artt 1-7 del Titolo I). Non solo, nelle premesse del contratto vengono anche delineati i principi guida in tema di relazioni industriali concordati tra le parti e fondati sul metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.

Risultano quindi chiari gli obiettivi che l'azienda si propone con l'intesa: il sostegno al rilancio dell'attività produttiva e al futuro stesso dell'impresa, da un lato attraverso l'individuazione di una serie di regole finalizzate a prevenire il conflitto, mediante la identificazione dei soggetti che caratterizzano il nuovo sistema

partecipativo e dall'altro, attraverso la definizione degli elementi economici e normativi certi ed essenziali per il raggiungimento di questo obiettivo.

Il quadro così definito trova quindi concreta espressione, per quanto attiene al primo aspetto, nella individuazione delle diverse Commissioni alle quali è demandato il compito di analizzare, valutare, monitorare, valorizzare e rendere effettivi gli obiettivi del sistema partecipativo definiti nelle premesse:

- Commissione paritetica di conciliazione a livello nazionale
- Commissione pari opportunità a livello di società
- Commissione prevenzione e sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva
- Commissione organizzazione e sistemi di produzione a livello di stabilimento /unità produttiva
- Commissione servizi aziendali a livello di stabilimento/unità produttiva
- Commissione verifica assenteismo a livello di stabilimento/unità produttiva
- Gruppo di studio pro positività a livello societario.

Quanto, invece, al secondo aspetto, gli obiettivi di rilancio sono identificabili sia nella previsione del carattere di inscindibilità delle nuove disposizioni contrattuali con il contratto individuale di lavoro, per la regolamentazione dei rapporti di lavoro (art. 9 del Titolo I) sia nell'individuazione di limiti alla contrattazione collettiva di secondo livello, la quale non potrà intervenire su materie e istituti già regolati dal contratto collettivo di primo livello, salva delega espressa da parte del contratto (riaffermazione della regola del *ne bis in idem*).

Sulla base degli indicati principi e criteri guida, dal punto di vista dei contenuti, spiccano, poi, sul piano economico, le disposizioni che prevedono miglioramenti economici e quelle che individuano un sistema premiale finalizzato a incentivare l'attività a livello di stabilimento mentre, sul piano normativo, le disposizioni dirette a rendere effettiva l'organizzazione dell'orario di lavoro fondata sul nuovo sistema di turnazione e le disposizioni dirette a ridurre l'assenteismo.

Gli strumenti economici individuati dal contratto per collegare salario e produttività trovano esplicitazione nelle previsioni di cui agli artt. 12, 13 e 14 del Titolo III del contratto, titolati, rispettivamente Incentivo di rendimento, Indennità di prestazione collegata alla presenza e Premio di competitività. Si tratta di meccanismi di incentivazione legati alla effettività della prestazione quando legata a tempi predeterminati, alla "monetizzazione" di una parte della pausa – eventualità che ricorre in situazioni specifiche espressamente individuate dall'adozione del nuovo sistema di produzione - e all'aumento di redditività dell'azienda. Il premio di competitività, in particolare, individuato al secondo livello di contrattazione e caratterizzato dai presupposti che sono definiti dalla legge per renderne

detassabile e decontribuibile l'importo, in quanto collegato a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e ad altri elementi di competitività e redditività collegati all'andamento economico dell'azienda (art. 26 del D.L. n. 98/2011, convertito in L. n. 111/2011), è caratterizzato dal raggiungimento, presso lo stabilimento di un livello silver o di un livello gold per effetto dell'applicazione del modello WCM (World Class Manufacturing) e dà luogo alla possibilità di erogare ai lavoratori un importo lordo, a titolo di premio, pari, rispettivamente a 200 Euro e a 500 Euro.

A tali elementi economici si accompagna poi la previsione di minimi uniformi per tutti gli stabilimenti del gruppo e il riconoscimento di un ulteriore aumento periodico di anzianità per chi al 31 dicembre 2011 abbia già maturato, sulla base della disciplina vigente, cinque aumenti periodici di anzianità, purché dal perfezionamento dell'ultimo aumento sia trascorso un periodo pari o superiore a quattro anni.

Sul piano normativo, il contratto conferma che per l'utilizzo degli impianti di produzione per 24 ore, per 6 giorni a settimana, viene adottato il sistema di turnazione già introdotto con l'accordo di Pomigliano, caratterizzato da 18 turni settimanali articolati come segue:

- 1° turno: dalle 6.00 alle 14.00 con mezz'ora retribuita per la refezione dalle 13.30 alle 14.00
- 2° turno: dalle 14.00 alle 22.00 con mezz'ora retribuita per la refezione dalle 21.30 alle 22.00
- 3° turno: dalle 22.00 alle 6.00 con mezz'ora retribuita per la refezione dalle 5.30 alle 6.00.

Lo schema dell'orario prevede, a livello individuale una settimana a sei giorni lavorativi e una settimana a 4 giorni lavorativi, secondo lo schema 3 – 2 – 1 e con fruizione di due giorni consecutivi di riposo nella settimana a 4 giorni.

Sempre sul fronte dell'organizzazione del lavoro ma con risvolti importanti anche dal punto di vista economico, assumono poi importanza anche le disposizioni dirette a "governare" le ipotesi di assenteismo, nodo importante, come noto delle ultime intese contrattuali e non solo per il "mondo FIAT" (si veda ad es. il rinnovo 2011 del CCNL Commercio).

Significative a questo riguardo sono le disposizioni finali dell'art. 24 del Titolo III le quali specificano che il trattamento economico di miglior favore previsto per i periodi di carenza non troverà applicazione a fronte di situazioni anomale di assenteismo quali gli eventi morbososi che si verificano nelle giornate che precedono o seguono le festività, le ferie o il giorno di riposo settimanale. Comportamenti che possono assumere rilevanza disciplinare concretizzando un'ipotesi di

licenziamento con preavviso se realizzano ipotesi di assenza ingiustificata. Assume altresì rilevanza disciplinare, in base alle previsioni inserite nell'accordo, il mancato rispetto delle nuove modalità di certificazione telematica della malattia e la non corretta giustificazione, quindi, dell'assenza. Elemento quest'ultimo può dirsi orientato ad assicurare il recepimento di strumenti di gestione del rapporto di lavoro che, improntati all'efficienza e alla produttività, si fondano su modelli di gestione indirizzati a ridurre gli adempimenti burocratici.