

Ceccardi: tavolo sulla rappresentanza

«L'intesa su Mirafiori importante passo avanti per il grande progetto di Fabbrica Italia»

Federmeccanica. Appello a Confindustria e sindacati perché aprano il confronto

Pomigliano. Oggi parte la trattativa sui criteri di assunzione alla Newco

di Nicoletta Picchio

Un passo avanti per la realizzazione di un grande progetto industriale. Ma ora si deve aprire un tavolo sulla rappresentanza. Il direttivo di Federmeccanica lo aveva già chiesto nella riunione dei primi di settembre. Ora il presidente degli industriali metalmeccanici, Pierluigi Ceccardi, lo sollecita di nuovo, esplicitamente: «Invito le confederazioni ad aprirlo, per pervenire ad un accordo», dice Ceccardi, riferendosi sia a Confindustria che ai sindacati. Una nuova cornice dopo la novità di Mirafiori: l'intesa tra Fiat, Uilm e Fim. Una Newco fuori dal contratto dei metalmeccanici e da Confindustria, che quindi applica sulla rappresentanza la legge 300: solo chi firma può formare le rappresentanze aziendali.

«Un conto è concludere un contratto senza la firma della Fiom, un altro è gestire le relazioni industriali in azienda senza una organizzazione che rappresenta una parte cospicua dei lavoratori», sottolinea Ceccardi. Che sul contratto dell'auto è perplesso: «C'è il rischio che i contratti nazionali si moltiplichino e il loro ruolo si amplii».

Ma il presidente di Federmeccanica ci tiene a sottolineare la grande rilevanza per l'Italia del progetto Fiat e dei cospicui investimenti messi in campo. «L'accordo di Mirafiori - continua Ceccardi - dopo quello di Pomigliano, consente un altro importante passo avanti nella realizzazione di un grande e coraggioso progetto industriale qual è Fabbrica Italia. Senza questo accordo lo stabi-

limento non avrebbe più avuto un futuro, con grave danno per i lavoratori e per Torino».

Al di là dell'importanza industriale, l'accordo di Mirafiori e quello di Pomigliano, rappresentano una novità dirompente nel sistema di relazioni industriali e contrattuali.

Negli ultimi due anni, a partire dall'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, si è avviato un importante processo di innovazione e cambiamento nel sistema delle relazioni industriali. Un processo che ha comportato anche scelte difficili e per certi aspetti sofferte come quella di andare avanti anche quando la Cgil e, per quanto concerne la categoria, la Fiom non sono state d'accordo, non consentendo loro un diritto di veto. Indubbiamente, la Fiat dà uno strattone che accelera il processo ma che, per certi versi, propone anche una diversa prospettiva che, a mio avviso, è molto legata alla particolare situazione in cui si trova oggi l'azienda.

In che senso?

Tutte le imprese si debbono oggi confrontare con le difficoltà indotte dalla globalizzazione e le sue sfide ma ritengo che la Fiat stia vivendo un'esperienza unica ed eccezionale. Innanzi tutto opera in un mercato estremamente competitivo caratterizzato da un eccesso di capacità produttiva a livello mondiale quantificata in circa un terzo. Inoltre, il progetto industriale comporta un complessivo e profondo ridisegno organizzativo dell'azienda, con chiusura di stabilimenti e "rifondazione" di altri. Infine, l'alleanza con Cry-

sler ha specificità molto particolari: dal ruolo di principale azionista del sindacato americano alla mole di risorse stanziata dal Governo di quel Paese a sostegno del progetto. Rispetto alla realtà italiana siamo su un altro pianeta; questa situazione non può non avere importanti ricadute su scelte e comportamenti dell'azienda.

Questo fa della Fiat un caso a parte rispetto al resto del mondo metalmeccanico?

Non dico questo, ma neanche che questa condizione sia comune a molte altre imprese; Federmeccanica ne rappresenta almeno 12.000 con circa un milione di lavoratori e deve trovare soluzioni in cui il sistema si riconosca. Tuttavia, e questo è un elemento di difficoltà, oggi ogni impresa ha sempre più caratteristiche sue proprie per tecnologia, organizzazione produttiva, prodotto, mercato. Ed anche, sottolineo, per realtà e stile di gestione delle relazioni industriali.

Questo cosa significa per una organizzazione come Federmeccanica?

Che siamo di fronte ad una scelta. Estremizzo per maggiore chiarezza: o ciascuna impresa, in quanto diversa dalle altre, va per conto proprio e si organizza come può oppure decide di stare in un sistema che adotta regole comuni e condivise ma che, per costituire un valore aggiunto, devono essere sempre più flessibili ed adattabili alle singole realtà. Tra i temi in discussione c'è il contratto nazionale di lavoro. Io dico che il contratto nazionale ha ancora un ruolo importante da svolgere ma non può e non deve essere una gab-

bia, come sembra pensare la Fiom, ma uno strumento basilare per la gestione delle relazioni di lavoro che in alcune realtà può avere bisogno di adattamenti. È questa la logica dell'Accordo Interconfederale del 2009 ed è per questo motivo che abbiamo fatto l'accordo di settembre sulle cosiddette deroghe. Tuttavia, le deroghe devono essere un'eccezione e non la regola; la regola, invece, deve essere un contratto nazionale sempre più leggero che lascia spazio ad un più pregnante ruolo della contrattazione a livello aziendale. Senza mai dimenticare, comunque, che il nostro sistema è composto per il 90% da imprese con meno di 100 dipendenti.

Dal dibattito avviato in Confindustria è corretto affermare che gli obiettivi di Fiat sono condivisi e apprezzati mentre i distinguo si sono concentrati sul metodo e gli strumenti?

Credo che sia abbastanza corretto. I temi dell'assenteismo, della flessibilità e dell'esigibilità degli accordi sono comuni a tante



imprese; quindi, quando Marchionne dice "non importa come ma l'importante è che sia risolto il problema della governabilità e dell'efficienza" indica obiettivi sacrosanti e tuttavia mi permettono di osservare che, a volte, il "come" si pensa di risolvere un problema è, per molti aspetti, una parte del problema stesso. È chiaro che la non applicazione dell'Accordo interconfederale sulle RSU a Mirafiori è stato valutato come utile a garantire la governabilità dell'azienda; la discussione che si è avviata in Confindustria ha evidenziato che molte altre imprese non la pensano allo stesso modo.

Al di là della Fiom, anche per

Fim e Uilm è stato un negoziato difficile... Dal mio osservatorio posso dire che Fim e Uilm hanno dimostrato di essere sindacati moderni e responsabili svolgendo al meglio il proprio ruolo di negoziatori ma tenendo conto della realtà; non altrettanto si può dire della Fiom che mantiene un profilo radicale alla sua azione che può gratificare qualche tardivo epigono della lotta di classe ma che rischia di tenerla fuori dai giochi a tempo indeterminato.

Quindi, anche lei pensa che la Fiom sia un ostacolo che condiziona negativamente la gestione delle imprese?

Cosa penso in proposito lo si può rilevare da tutti i miei interventi pubblici sull'argomento e soprattutto dalle scelte compiute: Ma insieme al giudizio negativo su certi comportamenti ho sempre sostenuto che Federmeccanica, nella fermezza delle proprie posizioni, deve impegnarsi affinché la Fiom modifichi la sua linea di condotta troppo politica e ideologica e torni ad essere un sindacato che contratta e fa accordi. Come sempre, quindi, occorre discernere: un conto è registrare il non superabile dissenso della Fiom e concludere un contratto anche senza la sua firma, a Federmeccanica è già successo

tre volte su cinque in questo decennio, un altro conto è gestire le relazioni industriali in azienda escludendo dall'interlocuzione una organizzazione che rappresenta una parte cospicua dei lavoratori. Aggiungerei anche che in tante imprese, purtroppo non la maggioranza, i delegati della Fiom dimostrano molta più concretezza e buon senso di quanto non ne esprima il livello nazionale. Anche per questo motivo il consiglio direttivo della Federmeccanica ha formulato un convinto invito alle Confederazioni ad aprire un tavolo con lo scopo di pervenire ad un accordo sul sistema della rappresentanza.

Si è discusso molto e anche in modo confuso di contratto dell'auto e di norme specifiche per l'auto. Qual è la soluzione più idonea?

La Federmeccanica, sulla base del contratto vigente, ha aperto un tavolo, al quale partecipa anche la Fiat, per definire, nel contratto metalmeccanico, discipline che colgano le specificità del comparto auto. La stessa cosa potrà essere fatta per altri comparti che ne rilevino l'esigenza. Cosa diversa è un non meglio precisato contratto dell'auto che si ponga fuori dall'attuale perimetro del Ccnl metalmeccanico. In questo secondo caso il rischio è che i contratti nazionali si moltiplichino e il loro ruolo si ampli; se così fosse dovremmo riverificare gli obiettivi che ci eravamo dati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE PROSPETTIVE
«Con il contratto auto rischio moltiplicazione, dovremmo riverificare gli obiettivi stabiliti»

LA PREOCCUPAZIONE
«Un conto è una singola intesa, un altro è gestire le relazioni industriali senza le tute blu Cgil»



Industriale metalmeccanico. Pierluigi Ceccardi (Federmeccanica)



I CONTENUTI DELL'ACCORDO PER MIRAFIORI

L'accordo per Mirafiori (si veda Il Sole 24 Ore di venerdì 24 dicembre) siglato dal Lingotto e da Fim, Uilm, Fismic e Ugl si applicherà alla nuova società in joint venture tra Fiat e Chrysler che concretamente investirà ed opererà a Mirafiori. L'investimento previsto è di un miliardo, mentre l'assegnazione di nuovi modelli porterà a un livello produttivo di 280 mila vetture che dovrebbe garantire il pieno impiego degli attuali livelli occupazionali.

1 Orario di lavoro

Sono stati stabiliti diversi schemi di orario. 8 ore per 3 turni per 5 giorni a settimana; 8 ore per 3 turni per 6 giorni alla settimana: questo schema di orario prevede una settimana a 6 giorni lavorativi e una a 4 giorni. Nel passaggio da 15 a 18 turni le parti valuteranno anche la sperimentazione di uno schema di orario di 10 ore per 2 turni per 6 giorni alla settimana

2 Lavoro straordinario

Sono concordate 120 ore di straordinario annuali, che saranno comunicate con almeno 4 giorni d'anticipo. In occasione dello stesso, gli operai, nel limite del 20% della forza lavoro, potranno addurre esigenze personali per esimersi dalla prestazione. Previo accordo sindacale potranno essere aggiunte altre 80 ore di straordinario

3 Pause e mensa

Durante il turno i lavoratori usufruiranno di tre pause di 10 minuti ciascuna che sostituiscono le attuali tre pause di cui 2 da 15 minuti e una da 10. L'indennità forfetaria è concordata, per tutti gli aventi diritto, in misura di 0,1877 euro lordi per ora. Tale importo è stato stabilito dalle parti in senso onnicomprensivo.

4 Organizzazione del lavoro

È confermata l'organizzazione del lavoro detta ERGO-UAS, già in sperimentazione a Mirafiori da luglio 2008. Viene prevista, inoltre, una procedura di gestione dei reclami e delle controversie individuali riguardanti l'applicazione della tempistica sulle linee con il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali dei lavoratori

5 Assenteismo

Il regime della malattia non muterà se l'assenteismo tornerà nella media nazionale (3,5%). Con un tasso superiore al 6% a luglio 2011 è concordato che nel caso di malattie brevi (max 5 giorni) che precedono o seguono festività, ferie o riposo, ripetute due volte in un anno, dal terzo episodio non sarà riconosciuto il trattamento economico a carico dell'azienda per il 1° giorno.

