

Accordo di Pomigliano e ius variandi

di Marco Crippa

L'accordo sindacale firmato da Fiat per lo stabilimento di Pomigliano è stato, da più parti analizzato e commentato per gli aspetti innovativi e derogatori più evidenti (disciplina dell'orario di lavoro, deroghe al trattamento di malattia, clausola di tregua sindacale e di responsabilità, ecc.). Poche considerazioni sono invece state svolte (se, non quanto contenuto nelle critiche provenienti dalla parte sindacale non firmataria) sulle implicazioni derivanti dalla nuova organizzazione del lavoro che l'accordo stesso prevede.

Uno degli allegati (il più corposo) di questo accordo è infatti il documento che illustra il sistema ERGO-UAS, ossia quel sistema di analisi delle postazioni di lavoro basato sullo studio dell'impatto ergonomico. Tale sistema è affiancato da altre metodologie di analisi specifiche del settore degli assemblaggi meccanici e del settore automobilistico. L'accordo sindacale stabilisce che la ripartizione delle mansioni, l'organizzazione della linea, i cicli e i carichi di lavoro saranno definiti dai risultati delle analisi condotte sulla base appunto del modello ERGO-UAS.

In questa sede si intende prendere in esame le conseguenze che sul piano contrattuale possono discendere da una ripartizione del lavoro e delle mansioni condotta con il sistema ERGO-UAS, rispetto alla tradizionale organizzazione del lavoro basata sulle declaratorie generiche previste dai contratti collettivi con l'elenco delle mansioni da esse conseguenti. È di tutta evidenza, infatti, che l'assegnazione dei compiti effettuata sulla base dell'ergonomia e del carico biomeccanico potrà differire da quella sortita dal profilo professionale astratto cui seguono le mansioni predefinite dal contratto.

Da un punto di vista generale, va premesso che il testo dell'accordo è stato steso con una certa abilità. I firmatari, consapevoli dell'elevato carico di novità sotteso, hanno omesso di dichiarare apertamente le conseguenze organizzative che potranno prodursi. L'accordo infatti rivela a prima lettura molto meno di quanto le varie clausole possano effettivamente implicare. Leggeremo quindi il testo in chiave "organizzativa", tralasciando le questioni di puro carattere giuridico, e andremo a verificare quali sono le possibilità (o libertà) gestionali interne che tale accordo consente.

È subito evidente che questo accordo sindacale è un accordo "di scopo", finalizzato al rilancio dell'attività automobilistica e al raggiungimento di un certo livello di produzione e produttività. In tutti gli accordi di scopo, assumono rilevanza minore i sacrifici e le rinunce necessarie al raggiungimento dell'obiettivo. Ecco quindi le premesse. In esse si legge, tra l'altro, che l'accordo sindacale in esame ha lo scopo di saturare l'attuale manodopera dello stabilimento (al netto delle dimissioni per mobilità). Ma ancora di più si dice nel comunicato stampa del 30 marzo 2010 in cui si elencano le condizioni che consentiranno a Fiat di rispondere positivamente alle esigenze del mercato: massimo utilizzo degli impianti, flessibilità nei turni e nei giorni lavorativi, mobilità interna, contrasto alle forme anomale di assenteismo.

Soffermandoci sugli aspetti legati alla flessibilità organizzativa (suddivisione del lavoro, modifica e rotazione delle mansioni, accorpamento di più compiti, ecc.), appare subito chiaro che sullo sfondo di questi temi campeggia l'ombra dell'art. 2103 c.c. che, come sappiamo, vieta la modifica delle mansioni "verso il basso" secondo una logica gerarchica nella distribuzione delle mansioni figlia di una concezione della realtà produttiva legata ai primi anni del novecento.

L'unico strumento utile per scardinare l'art. 2103 è offerto dalla l. n. 223/91, che offre la possibilità di una deroga in sede di accordi sindacali che prevedano l'assorbimento di personale collocato in mobilità. Ed infatti l'art. 4 della l. n. 223/91 viene subito citato al punto 3 dell'accordo di Pomigliano (dal titolo emblematico: rapporto diretti-indiretti), il quale dà atto della necessità di ridistribuire e riassegnare le mansioni per mantenere un corretto equilibrio tra diretti di produzione e indiretti. Ed è parimenti chiaro che se l'obbiettivo dell'azienda è di incrementare la produttività saranno più numerosi gli indiretti ai quali verranno assegnate funzioni dirette che il contrario: d'altra parte il dirottamento massiccio di personale indiretto verso le linee di produzione non poteva non rappresentare un collettivo demansionamento secondo le declaratorie dell'attuale Ccnl metalmeccanici. Demansionamento superabile solo attraverso la leva della deroga all'art. 2103 c.c. Peraltro, nemmeno una volta ottenuto il corretto bilanciamento tra diretti e indiretti la collocazione dei lavoratori sarà stabile: l'accordo prevede che in funzioni di successive necessità sia possibile un nuovo mutamento delle mansioni assegnate. Insomma una vera fabbrica mobile con personale alquanto flessibile cui si potrà giungere con notevoli investimenti formativi da parte dell'azienda. Dopo il bilanciamento tra personale indiretto e indiretto (in un certo senso un bilanciamento dall'alto verso il basso), l'accordo sindacale, al successivo punto 4, si occupa del bilanciamento dell'organico "in orizzontale", ossia sulle linee stesse di produzione. E qui si cancella definitivamente il concetto di perpetuità della propria mansione o posto di lavoro: il personale verrà infatti chiamato in altri reparti, anche su base giornaliera, a sostituire i colleghi assenti o per compensare eventuali perdite del ciclo produttivo dovute fermate tecniche. Vengono inoltre annullati gli accordi sindacali precedenti in materia che in qualche modo ostacolavano questa flessibilità.

La mobilità orizzontale prevista implica da una parte, un continuo scambio di informazioni e di apprendimento da parte del lavoratore e dall'altra l'assolvimento di mansioni differenti che non sempre, da un punto di vista astratto, potrebbero essere in linea con il proprio inquadramento. L'impossibilità pratica (ed economica) di riconoscere a tutti l'inquadramento eventualmente superiore oppure, al contrario, il rischio di trovarsi di fronte al rifiuto motivato da un supposto demansionamento, ha condotto l'azienda a spostare l'attenzione sul modo di qualificare e valutare le mansioni, sganciandosi dalla classificazione e anche dalla nomenclatura fornita dal contratto nazionale. Quindi non più "addetto alla conduzione impianti" di 2° o 3° categoria, non più "manutentore" o "assemblatore" che salgono di categoria a seconda della complessità della mansione specifica, ma una distribuzione delle mansioni e una suddivisione del ciclo produttivo basato sul carico biomeccanico che ogni compito implica. Ovvero, le nomenclature tradizionali dei profili professionali possono anche resistere, ma il contenuto delle mansioni non deve più per forza corrispondere con quanto stabilito dal Ccnl o con quanto era valido in passato.

La saturazione delle linee di produzione e la saturazione del lavoratore avviene infatti attraverso l'assegnazione di un gruppo di compiti o fasi di lavorazione (a priori intese come omogenee dal punto di vista professionale) sino al raggiungimento del carico di lavoro massimo consentito. Le regole ERGO-UAS, assegnano ad ogni compito un fattore di carico e sommando tutte le fasi del ciclo assegnate al lavoratore si ottiene (con una valutazione delle pause, dei riposi e pesando i movimenti fisici necessari) il carico di lavoro totale (o il fattore di rischio ergonomico complessivo). A tutela della sicurezza del singolo, poi, l'allegato 2 all'accordo stabilisce che qualora il fattore di rischio ottenuto sia superiore al consentito venga attuata una rotazione delle mansioni oppure una diversa distribuzione delle stesse fra più lavoratori.

L'adozione del sistema ERGO-UAS quale modello di valutazione delle mansioni non è altro, a nostro modesto parere, che la riproposizione in chiave molto tecnica della *job evaluation* oggettiva nata con il taylorismo organizzativo. In questo ambito infatti è la tecnologia supportata dalla sua "razionalità" interna che definisce le varie professionalità necessarie all'organizzazione: la mansione o la fase di lavoro vengono infatti analizzate a prescindere dal profilo professionale del lavoratore chiamato a svolgerlo.

La scelta era necessaria. Lo si ripete: per eliminare le vischiosità della classificazione professionale soggettiva del contratto collettivo («sono manutentore meccanico di 3° e quindi non mi presto a fare il l'assemblatore di macchine di 2°») è stato necessario effettuare una iniezione di “oggettività” nella definizione delle mansioni. Nel caso Fiat però l'accento è stato posto sulla sicurezza, sull'ergonomia, sulla flessibilità dei compiti e sulla formazione. Ne consegue che le naturali esigenze di produttività massima sono temperate da altri elementi che un lavoro moderno e ricco prevede.

Il punto 6 dell'accordo, che è un po' l'elemento di chiusura della questione, tratta delle naturali necessità formative che la completa riorganizzazione produttiva non poteva che determinare. La formazione è anche anticipata rispetto all'ingresso sul posto di lavoro perché può riguardare anche i lavoratori al momento collocati in cassa integrazione. La formazione è obbligatoria e ne si riconosce il valore economico, dato che i per i lavoratori coinvolti nel programma di formazione l'azienda non paga alcuna l'integrazione al reddito da sommare all'indennità di cassa. È un bell'esempio di utilizzo degli ammortizzatori come occasione di recupero formativo a scopo di reimpiego, nel solco dell'ultima normativa in materia.

Da più parti ci si è chiesti se l'accordo di Pomigliano possa fare scuola. Al di là dello specifico contesto (locale e storico) in cui è nato, che per definizione non è automaticamente replicabile, dobbiamo dire che questo accordo ha l'indubbio vantaggio di “rompere” qualche schema ormai vecchio e stantio. Mostra che è possibile introdurre deroghe importanti alla disciplina collettiva. Mostra soprattutto che il mondo va avanti e che si può andare avanti con esso, anche se non tutti vogliono accompagnarci.

Marco Crippa
ANOVO Italia S.p.A.