

Giuseppe Ferraro

La parabola di Pomigliano d'Arco tra occupazione e diritti

1. La vicenda dello stabilimento Gianbattista Vico di Pomigliano d'Arco, nelle sue molte sfaccettature, è emblematica di complessi processi che attraversano la società contemporanea di cui due particolarmente vanno evidenziati: costituisce una metafora efficace dell'attuale stadio del fenomeno della globalizzazione dell'economia industriale, e consente altresì di registrare la più recente evoluzione del nostro sistema di relazioni industriali, con tutte le sue disfunzioni e carenze regolative.

Sotto il *primo profilo* la ristrutturazione dello stabilimento di Pomigliano si inquadra in una operazione più ampia di riassetto produttivo di una impresa multinazionale che opera ormai in una logica planetaria secondo regole di pura convenienza economica, eppure con un forte ed antico radicamento in una realtà nazionale. Di qui la tendenza a privilegiare gli insediamenti nazionali, per quanto economicamente praticabile, ma in un quadro di regole fortemente dinamiche che ormai travalicano i singoli Stati nazionali e vengono in gran parte imposte dalle nuove tecniche di organizzazione e di produzione sempre più sofisticate.

Sotto il *secondo profilo* la vicenda mette a nudo le difficoltà di un sistema di relazioni industriali che, dal periodo post costituzionale in poi, si è retto su un patto di unità di azione delle principali Confederazioni sindacali, che ha consentito di assicurare un equilibrio regolamentare, apparentemente precario, ma in realtà alquanto efficiente e suscettibile di mantenere sotto controllo gli ambiti inevitabili di dissenso sindacale.

La rottura di quell'equilibrio politico-sindacale compromette l'intero apparato di regole su cui si era andato sviluppando il sistema di relazioni industriali e lo proietta in uno stato di anomia di cui è al momento difficile prevedere gli sviluppi futuri.

2. Sul piano contenutistico, il centro focale dell'accordo è rappresentato dal significativo cambiamento delle condizioni di lavoro indotto da un

nuovo modello di organizzazione del lavoro basato sulla razionalizzazione spinta del processo produttivo secondo i canoni organizzativi, di matrice giapponese, della WCM (*World Class Manufacturing*). Tali criteri organizzativi sono orientati all'obiettivo della flessibilità della struttura produttiva e della massima saturazione degli impianti, secondo un processo continuo e ininterrotto che non può tollerare pause o interruzioni.

L'implementazione del nuovo modello organizzativo è pertanto accompagnata da una manovra sui tempi di lavoro nella prospettiva di aumentarne la produttività: l'orario di lavoro diventa più flessibile ed elastico, più concentrato, ed anche meno programmabile. Infatti, fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali per ciascun lavoratore, è prevista una articolazione dell'attività produttiva su sei giorni la settimana, con copertura giornaliera di tre turni di otto ore ciascuno a rotazione, per un totale di 18 turni settimanali. Si prevede inoltre la possibilità di alternare settimane lunghe di 48 ore e settimane corte con 32 ore, o addirittura talvolta cortissime di 24 ore, con un orario multiperiodale spalmato appunto su una media plurisettimanale di 40 ore. In questo quadro, l'azienda si riserva la facoltà di richiedere un incremento del lavoro straordinario per 80 ore individuali che vanno ad aggiungersi alle 40 ore prefigurate dal contratto collettivo per un totale di 120 ore pro capite.

Innovazioni altrettanto rilevanti si registrano poi sulle pause di lavoro, sulle sospensioni delle attività produttive, ancorché finanziate con la cassa integrazione, e sulla flessibilità nell'impiego dei lavoratori con una maggiore mobilità professionale suscettibile in vario modo di riverberarsi sinanche sui trattamenti retributivi.

3. Ma le novità più problematiche su cui si è accesa la polemica sono concentrate nel punto 8 dell'Accordo, in materia di assenteismo, e nel punto 14 sulla cd. clausola di responsabilità.

Con riguardo all'assenteismo, è prevista, in presenza di forme anormali di assenteismo, «significativamente superiori alla media», la facoltà dell'azienda di non dare corso alla «copertura retributiva a carico dell'azienda dei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento». Inoltre, considerato l'elevato livello di assenteismo che si è registrato in passato in concomitanza con le varie tornate elettorali, le parti «convengono che in tali occasioni lo stabilimento potrà essere chiuso per il tempo necessario e la copertura retributiva sarà effettuata con il ricorso a istituti collettivi (permessi residui e/o ferie) e che l'eventuale recupero della produzione

sarà effettuata senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda e secondo le modalità definite dalla presente intesa per i recuperi produttivi». Per ciò che più l'indennità elettorale viene riservata «esclusivamente nei confronti dei presidenti, dei segretari e degli scrutatori di seggio regolarmente nominati e dietro presentazione di regolare certificazione» con esclusione quindi della pletera dei rappresentanti di lista.

Altrettanto importante è la clausola contenuta nel punto 14, con la quale si vorrebbero responsabilizzare le OO.SS. e le RSU del mancato rispetto degli impegni assunti con l'accordo, sino al punto di prevedere persino un meccanismo sanzionatorio costituito dalla perdita dei contributi sindacali e dei permessi sindacali, di matrice contrattuale, nei confronti dei vari organi direttivi delle OO.SS. Inoltre, per rafforzare la vincolatività dell'intesa, le parti, al punto 15, «convengono che le parti del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate ed inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare» con tutti gli effetti sanzionatori che vi sono correlati che possono arrivare sino al licenziamento.

4. Sul piano dell'analisi strettamente giuridica, alcuni giudizi critici sul contenuto dell'accordo sono sembrati eccessivamente severi ed ispirati da valutazioni prevalentemente politico-ideologiche. Ed invero la maggior parte delle clausole richiamate si muove su una linea di accentuata flessibilità organizzativa ormai da tempo recepita nei principali contratti collettivi e avallata da una legislazione sempre più remissiva nell'assorbire i cambiamenti del sistema produttivo.

Certamente i ritmi di lavoro previsti sono alquanto impegnativi ma niente affatto drammatici, come si è voluto fare intendere. Il lavoro alla catena di montaggio è intrinsecamente gravoso e logorante, ma una diversa distribuzione delle pause di lavoro e una limitata monetizzazione delle stesse non determina effetti sensibilmente peggiorativi. Peraltro il turno a ciclo continuo è da tempo diffusa in molti settori produttivi e in alcuni casi persino nel settore terziario.

La stessa facoltà di richiedere un maggiore impegno di lavoro straordinario è in linea con una tendenza nazionale a valorizzare una tale forma di impiego della manodopera quale fattore di produttività aziendale e di incremento delle retribuzioni, tant'è vero che la relativa quota retributiva è sottoposta ad una tassazione di favore con riflessi non trascurabili.

rabili persino sul piano contributivo-previdenziale. Per non dire che molto spesso lo straordinario è rivendicato dagli stessi lavoratori per ottenere un significativo incremento dei (sin troppo bassi) trattamenti salariali.

Ciò non toglie che in alcune previsioni contrattuali siano registrabili delle forzature, per esempio in materia di riposo giornaliero, oppure con riferimento alle pause di lavoro, istituti che in alcuni casi vengono parzialmente stravolti nella loro funzione naturale. E tuttavia non è detto che tutte le ipotesi prefigurate debbano trovare costante attuazione tanto più se impattano con disposizioni legislative inderogabili che potrebbero alimentare un complesso contenzioso giudiziario.

5. Le due novità più rilevanti attengono, come già detto, all'assenteismo ed alle clausole di responsabilità.

Con riguardo al primo profilo, non c'è dubbio che il problema sollevato dalla Fiat sia autentico e consistente: forme anomale di assenteismo, sotto ogni profilo deprecabili, sono fortemente diffuse negli stabilimenti meridionali e costituiscono un ostacolo serio alla organizzazione del lavoro ed al normale funzionamento degli impianti. Tuttavia si tratta di un fenomeno difficile da contrastare anche per l'eccessiva disinvoltura dei medici a rilasciare i certificati di malattia in presenza di eventi e situazioni che dovrebbero destare un naturale sospetto. Del resto il fenomeno non riguarda soltanto la realtà industriale meridionale, come ben evidenziato dalla recente riforma Brunetta della pubblica amministrazione, che contiene un intero capitolo orientato a contrastare l'assenteismo nelle pubbliche amministrazioni ed a colpire *sia* i fannulloni, *sia* i medici sin troppo compiacenti.

E tuttavia il rimedio adottato nell'accordo in esame non sembra affatto convincente sul piano tecnico-giuridico, giacché demanda ad una valutazione aziendale di stabilire se l'erogazione dei trattamenti integrativi di malattia debba avvenire o meno in presenza di un tasso di assenteismo unilateralmente giudicato anomalo. La disciplina protettiva, codificata negli accordi sindacali, ha una sua valenza generale e inderogabile che non può essere condizionata nella fase applicativa ad eventi esterni per lo più imponderabili, peraltro valutabili unilateralmente e utilitaristicamente dalla controparte datoriale. Di tutto ciò deve essere ben consapevole persino l'azienda che ha voluto le clausole in questione, con ogni probabilità, più per un effetto moralizzatore e dissuasivo che non per finalità autenticamente operative giacché, ove mai la clausola in questione

dovesse essere azionata, ne deriverebbe un contenzioso giudiziario dagli esiti abbastanza prevedibili.

È superfluo aggiungere poi che alcune garanzie in materia di aspettativa per ragioni elettorali sono assicurate da una normativa inderogabile di legge e quindi come tali insuscettibili di essere derogate da una contrattazione collettiva specie aziendale.

6. Anche le clausole di responsabilità, attraverso le quali si vorrebbero responsabilizzare le OO.SS. sino al punto di privarle dei permessi sindacali di matrice contrattuale, sembrano concepite con un tasso eccessivo di approssimazione tecnica e difficilmente potrebbero reggere nell'agone giudiziario. Intendiamoci, la contrattazione collettiva ha da tempo incorporato clausole di garanzia più o meno affini essendo ormai riconosciuta la validità e vincolatività dell'obbligo a carico delle OO.SS. di assicurare periodi di tregua sindacale e di influenzare gli iscritti al fine di consentire la stabilità degli impegni assunti. Qui il salto di qualità è rappresentato dall'apparato sanzionatorio concepito in termini sin troppo indifferenziati sino al punto da prefigurare una sorta di responsabilità oggettiva a carico delle OO.SS. per comportamenti difformi ad esse non imputabili e ciò indipendentemente dai soggetti che li abbiano posti in essere, ancorché del tutto estranei alla loro sfera di influenza.

Persino l'incorporazione del contenuto dell'accordo nei contratti individuali non è di per sé stravolgente, se non nella parte in cui si pretende di trasferire automaticamente clausole sindacali spesso approssimative all'interno della struttura obbligatoria del contratto individuale di lavoro sino a configurare adempimenti puntualmente vincolanti a carico del singolo lavoratore come tali suscettibili, in caso di trasgressione, di essere perseguiti con provvedimenti disciplinari.

7. Da una visione distaccata dell'accordo in questione, due valutazioni di sintesi sembrano opportune.

La prima. Un accordo come quello descritto, pur problematico ed innovativo, sarebbe stato facilmente metabolizzato se fosse stato condiviso da tutti i sindacati maggiormente rappresentativi. In tal caso sarebbe stato difficile metterne in discussione «la tenuta» in termini di validità e di efficacia soggettiva generalizzata, tanto più se convalidata da un referendum con esito nettamente favorevole. Ed invece un dato storico lo ha reso esplosivo: l'accordo si è inserito nella fase più acuta di polemiche

interne al movimento sindacale, per lo più successive all'Accordo Quadro del gennaio 2009 (e del successivo Accordo Interconfederale dell'aprile 2009), che ha avuto la singolare pretesa di definire nuove regole di relazioni industriali senza l'adesione della principale confederazione sindacale. Di qui una radicale contrapposizione: *da una parte* i sindacati firmatari del predetto accordo-quadro che avevano tutto l'interesse di dimostrare la validità della struttura tecnica dello stesso nella parte in cui consentiva un maggior dinamismo della contrattazione aziendale in presenza di situazioni locali di espansione del sistema produttivo, che andavano assecondate attraverso l'accettazione di «clausole di uscita» parzialmente derogative del contratto nazionale; *da un'altra parte* la posizione opposta espressa dal sindacato dissenziente pronto a ricorrere a qualsiasi artificio dialettico pur di mettere in discussione la validità di tale impianto regolatore che avrebbe compromesso valori e diritti considerati indisponibili.

Sta di fatto che il contrasto tra le principali Confederazioni ha reso quanto mai precario l'accordo costringendo così la Fiat a rincorrere, scompostamente, una serie di espedienti tecnici, – quali la disdetta del contratto dei metalmeccanici del 2008 sottoscritto da tutte le OO.SS., (per valorizzare quello del 2009 in linea con l'Accordo Quadro), ovvero la costituzione di una *new company*, – che nelle aspettative dei suoi consulenti dovrebbero miracolosamente liberare l'azienda del peso dei contratti collettivi preesistenti. In realtà si tratta di espedienti rocamboleschi che difficilmente consentiranno di realizzare gli obiettivi prefigurati.

8. *La seconda.* Per una singolare ironia della sorte, l'accordo riguarda una realtà produttiva e territoriale che presenta problematiche del tutto peculiari, molto più drammatiche di quelle riscontrabili in altre aree del paese. Sicché la prima esperienza di rilievo, applicativa del nuovo sistema di relazioni industriali introdotta dall'Accordo Quadro del 2009, si è andata realizzando in un contesto eccezionalmente anomalo che ha appesantito l'accordo di questioni e significati che non attengono alla sua struttura regolamentare. È incontestabile che in una realtà degradata quale quella dell'entroterra napoletano, ove da tempo si registra un processo di deindustrializzazione del tessuto produttivo in uno con l'occupazione del territorio da parte della malavita organizzata (con tutto il seguito di attività illecite che solitamente l'accompagna: lavoro nero, precario, riciclaggio, etc.), l'investimento industriale della Fiat rappresenta una svolta provvidenziale, in qualche modo inaspettata, che può giustifi-

care sacrifici e rinunce, probabilmente non del tutto tollerabili in altre parti d'Italia. Questo ha consentito ad alcuni sindacalisti di sostenere «ben vengano 10, 100, 1000 Pomigliano» (Bonanni) se in questo modo si mette in moto un processo di ripresa produttiva, che è assolutamente vitale per uscire dal degrado in cui il territorio è precipitato, anche per l'insipienza di una classe politica incolta e demagogica, a volte addirittura collusa.

E su queste valutazioni sociologiche e politiche sembra francamente difficile dissentire.