

Bulgarelli: «In Lamborghini un contratto che riunifica il lavoro»

di Tommaso Cerusici*

In merito al rinnovo contrattuale in Automobili Lamborghini, Tommaso Cerusici ha intervistato Michele Bulgarelli, funzionario sindacale della Fiom-Cgil di Bologna che ha seguito tutta la trattativa con l'azienda. A lui abbiamo chiesto un commento ragionato a partire dagli aspetti più innovativi che il contratto pone in essere, tanto per il sindacato quanto per la contrattazione in generale. Il testo del contratto è visionabile sul sito della Fiom di Bologna al seguente link www.fiom-bologna.org/?p=4932

Perché possiamo parlare di un accordo innovativo in merito a quello stipulato tra le organizzazioni sindacali, Fiom in testa, e la Automobili Lamborghini?

Secondo me per diverse ragioni. La prima riguarda il capitolo degli appalti, sicuramente una delle parti più all'avanguardia. Nell'accordo, innanzitutto, si prevede il diritto all'informazione, che viene esteso a tutti gli ambiti: alla Rsu e alla Fiom verrà consegnato annualmente l'elenco di tutte le aziende che operano continuamente dentro al sito e anche di quelle che hanno un rapporto di fornitura esterna. In questo modo si potranno monitorare ad esempio: la filiera esterna, gli appalti continuativi all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese, il numero di lavoratori presenti, l'attività svolta, il contratto nazionale applicato, le tipologie contrattuali utilizzate, se esistono subappalti, la durata dell'appalto, eccetera.

Avremo perciò un quadro che ci consentirà di meglio organizzare le nostre iniziative sulle attività esternalizzate.

Inoltre, un punto importante è quel passaggio dell'accordo in cui si dice che le parti – quindi il sindacato e l'azienda – si impegnano ad essere soggetti attivi affinché le organizzazioni sindacali – anche quelle che organizzano i lavoratori degli appalti – attraverso la contrattazione, migliorino le condizioni economiche e contrattuali proprio dei lavoratori in appalto continuativo dentro il sito Automobili Lamborghini di Sant'Agata Bolognese. Si apre così la possibilità di organizzare a cascata un'azione contrattuale realmente inclusiva. Quindi, noi ci impegniamo a migliorare le condizioni di chi lavora, e Automobili Lamborghini si impegna a impedire che le singole aziende si rifiutino di aprire una trattativa. Per noi l'applicazione coerente del "Codice di Condotta del Gruppo Volkswagen per i partner commerciali" significa il rispetto dei contratti e delle leggi, ma anche l'estensione del concetto di top employer a tutta la filiera, attraverso la contrattazione.

C'è poi il tema della consulenza, perché il mondo degli appalti non riguarda solo le attività più tradizionalmente oggetto di esternalizzazione – mensa, pulizie, facchinaggio, guardiania, etc. – ma anche attività di ricerca e

sviluppo e information technology. Mi riferisco in particolar modo ai "consulenti", cioè lavoratori di specifiche aree strategiche che non sono dipendenti. Poiché questa realtà esiste alla Lamborghini così come in tantissime altre aziende, il problema è capire come mantenere il know how dentro l'impresa, anche attraverso opportune attività di re-internalizzazione. C'è poi l'impegno, nel corso del prossimo triennio, a superare l'istituto del subappalto.

Visionando il contratto salta all'occhio l'innovativo sistema di prepensionamento, che avete mutuato dal modello tedesco. Ce ne parli?

Un passaggio non scontato è quello del prepensionamento modello Audi-Volkswagen, che nel contratto rientra nella parte dei diritti individuali. Questo è frutto della buona collaborazione tra Fiom di Bologna e Ig Metall di Wolfsburg e si tratta di un aspetto emerso nel corso delle discussioni informali nell'ambito della collaborazione stessa. Come Fiom di Bologna abbiamo inserito in piattaforma la richiesta di prendere in esame, a partire dalle mansioni operaie, i percorsi di prepensionamento. Nel corso della nostra trattativa sono intervenuti il Segretario generale della Ig Metall di Wolfsburg e i delegati della Volkswagen, che hanno illustrato il funzionamento del sistema nel gruppo Audi-Volkswagen. È anche grazie al loro intervento in quella sede se siamo riusciti a concordare l'introduzione, entro il primo anno di vigenza dell'accordo, di un sistema di prepensionamento sul modello tedesco.

In merito al rilancio dell'occupazione ci sono degli aspetti che ci vuoi segnalare?

Anche il capitolo "occupazione" è molto avanzato, perché afferma che chi verrà assunto svolgerà un periodo di lavoro interinale non superiore a 16 mesi, che però possono diventare 24 solo se finalizzati espressamente all'assunzione a tempo indeterminato. Questi 16 mesi fanno parte di un pacchetto che prevede almeno un mese di formazione, anche in aula e quindi non solo sul posto di lavoro.

Tale sistema dovrà valere per tutti e con ciò si supera l'idea di un sindacato che interviene solo sulle condizioni degli operai. Quindi ci sarà lo stesso meccanismo di ingresso per tutti, che varrà per gli ingegneri, per chi lavora in progettazione, o negli acquisti, o in linea di montaggio... in ogni modo saranno sempre 16 mesi. La scansione è molto chiara: 1+3+6+6, di cui almeno un mese è formazione. Alla fine, se l'azienda ha le condizioni per poter andare al consolidamento di quel posto di lavoro, allora si farà una valutazione delle competenze e, solo in quel caso, si potranno superare i 16 mesi.

In che modo?

Si dovrà fare un apposito accordo con il lavoratore che preveda che il suo contratto a tempo indeterminato verrà stipulato successivamente, ma comunque non dopo ulteriori 8 mesi. Vorrei far presente che l'azienda voleva mantenere i 36 mesi di precarietà, che sono fra l'altro quelli previsti dalla legge.

Se non ci sono le condizioni per l'assunzione, dopo 16 mesi, il lavoratore riceve un patentino con apposita certificazione. Esso evidenzierà le competenze acquisite in Lamborghini, competenze che potranno essere spese nelle imprese della fornitura e, più in generale, nel distretto della cosiddetta "motor valley".

In quella occasione, il lavoratore riceverà anche un'indennità di mancata conferma pari a 220 euro per ogni mese prestato in azienda, una cifra quindi superiore ai 150 euro precedenti. Questa somma, moltiplicata per 16 mensilità, è pari a 3.500 euro che, erogati in un'unica soluzione, diventano un aiuto in più oltre all'indennità di disoccupazione per cercare così di rioccuparsi nel territorio.

Veniamo al nuovo suv Urus... Si è molto parlato, tanto sui media locali che nazionali, della scelta tedesca di produrre a Sant'Agata il terzo modello. In che modo il nuovo contratto può avere influito su questa scelta?

Questo accordo è stato anche propedeutico alla scelta di Bologna come luogo dove produrre il terzo modello Lamborghini (che si affianca ad Adventador e Huracan), cioè il suv Urus. Per produrlo si recupereranno i lavoratori che in precedenza hanno lavorato in azienda con contratti interinali e che sono presenti in una apposita graduatoria. Questo è importante in un'ottica di riunificazione del lavoro.

Noi abbiamo voluto mantenere tutti i lavoratori, anche quelli che sarebbero usciti dalla graduatoria dopo 24 mesi di presenza, dentro la discussione Urus.

La graduatoria resterà in vigore per tutto il 2015; dal 1 gennaio 2016 tutti gli iscritti confluiranno nel bacino Urus. In questo modo chi ha già lavorato in Lamborghini potrà rientrare, senza che l'azienda chiami altri interinali.

Per un monitoraggio costante dell'applicazione del modello condiviso di ingresso in azienda, è stata formalizzata la costituzione di un gruppo di lavoro, che avrà accesso ad una informazione tempestiva e potrà dire la propria sui criteri per gli ingressi, sulla formazione, sulla collocazione degli interinali al loro posto.

Il tema centrale era però quello di imporre all'azienda di farsi carico delle 250 persone in graduatoria. La scommessa è stata vinta perché oggi Audi-Volkswagen ha scelto Sant'Agata per produrre il suv Urus.



Veniamo alla parte salariale del contratto. Che cosa prevede?

Sul salario abbiamo cercato di mantenere la "buona scuola" della Lamborghini, cioè una contrattazione aziendale e mai aziendalista. L'aumento salariale fisso è pari al 5% della paga prevista dal CCNL Industria metalmeccanica per il quinto livello, e cioè 88,70 euro. Stiamo tutti scommettendo sul rinnovo del contratto nazionale. Perché se ci sarà, i lavoratori Lamborghini godranno di un ulteriore aumento. Poi c'è il premio di risultato, che ha un valore medio di 2.500 euro; si introduce un premio di team di 200 euro, che dovrà essere definito nel corso del 2016; vengono rivalutate tutte le indennità, a partire dall'indennità per i lavoratori delle catene di montaggio, cioè quelli a ritmo vincolato, che passa da 30 a 40 euro al mese (che incidono su tutti gli istituti e su 14 mensilità) e che non è collegata alla presenza.

Veniamo alla parte del contratto che riguarda i diritti individuali...

Innanzitutto, abbiamo inserito il diritto ad una settimana di ferie una tantum al compimento del venticinquesimo anno di anzianità di servizio.

Inoltre, sulla formazione abbiamo ottenuto che le 150 ore per il diritto alla studio previste dal contratto nazionale diventino 250. Abbiamo posto anche un elemento di maggiore collegamento tra il sapere acquisito in percorsi di formazione esterni all'impresa e una valorizzazione economica in azienda. Abbiamo, quindi, provato a porci questa domanda: se io vengo assunto per fare l'operaio e, contemporaneamente, porto a compimento un percorso di studio, questo mio impegno si traduce in un riconoscimento economico da parte dell'azienda? Per rispondere a questa esigenza,

abbiamo definito un'apposita commissione che stabilirà quale delle diverse forme di indennità mensile verrà attivata, qualora il lavoratore incrementi il proprio sapere durante la permanenza in azienda.

Poi c'è un altro tema legato ai lavoratori che hanno uno straordinario forfettizzato.

Questi ultimi potranno recuperare le ore di forfait positivo – quindi le ore aggiuntive prestate nel trimestre – con un pacchetto di otto ore trimestrali, da utilizzare per il proprio riposo. La novità sta proprio nel fatto che le ore aggiuntive vengono recuperate nel trimestre e non sul mese. Ciò però ad una condizione: per poter accedere a questo beneficio, bisogna utilizzare le proprie ferie pianificate, perché è necessario anche partire dall'obiettivo – condiviso con l'azienda – che le ferie si devono fare. Se ci saranno delle criticità – ad esempio i responsabili che non consentono una coerente pianificazione delle ferie dei singoli impiegati – ci impegneremo tutti a risolverle.

Dopo aver analizzato con te i vari passaggi più significativi del contratto, non posso non chiederti: una contrattazione di questo tipo, cioè molto avanzata, ha la possibilità di diventare sistema per tutta la Fiom o rimarrà sempre relegata ad aziende ben circoscritte?

Secondo me alcune parti di questo accordo possono diventare sistema. Sicuramente il modello della partecipazione, che si traduce nei tre principi di informazione, consultazione e contrattazione. C'è poi il rafforzamento del ruolo delle commissioni tecniche bilaterali (CTB) che è uno dei modi attraverso cui s'implementa il sistema della partecipazione, oltre alla contrattazione su tutti gli aspetti della vita lavorativa e alla democrazia (i contratti si votano sempre tramite referendum ed è centrale

il ruolo della Rsu).

Certo...comprendo che esistono aziende dove non c'è pari dignità tra parte datoriale e quella sindacale, e questo ovviamente complica le cose...però io penso che sia comunque un modello esportabile!

È altrettanto esportabile la parte che riguarda gli appalti, perché alla sua base c'è un'operazione che punta a mettere in trasparenza tutta la filiera, attraverso un diffuso ed esteso diritto all'informazione, e che assegna precisi diritti di organizzazione, libertà sindacale e partecipazione anche ai lavoratori della filiera.

È esportabile, secondo me, anche tutta la parte inerente all'occupazione.

Invece, per quanto riguarda la parte economica e quella dei diritti individuali, il fatto di trovarsi in presenza di un'azienda come la Lamborghini, che ha alti margini e una posizione di leadership ed eccellenza, non le rende in assoluto parti generalizzabili. Però quelli sono solo numeri! Ripeto: il modello resta sicuramente esportabile.

Insomma...parlo di esportabilità anche perché questo tipo di contrattazione s'innesta sulle buone pratiche del modello Bologna, dove la contrattazione è sempre stata a livelli di eccellenza. Vorrei ricordare che le commissioni tecniche non le hanno mica inventate in Germania, ma nascono da tanti accordi in aziende bolognesi! Se abbiamo - come Fiom - la capacità di rinnestare e riattualizzare quel modello che arriva direttamente dagli anni Settanta, allora potremo davvero discutere con pari dignità tra impresa e lavoratori di una serie di aspetti centrali. E se facciamo questo, avremo anche la capacità di disegnare una via di uscita dalla crisi opposta al modello autoritario di Marchionne in FCA.

*Fondazione Claudio Sabattini