



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Lia Fubini

L' accordo di Mirafiori



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Sgombriamo il campo da un luogo comune

“Produttività: auto prodotte per lavoratore, quindi la produttività dipende dalle prestazioni dei lavoratori”

In Italia si producono 29,4 auto per addetto all'anno, in Polonia 100 auto, in Brasile 77,6

- Produttività dipende da:
utilizzo della capacità produttiva, domanda, numero e successo dei modelli, organizzazione del lavoro, tecnologia, economie di scala....



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Addetti nell'industria autoveicoli

- L'industria italiana degli autoveicoli, a guida Fiat – autocarri e macchine movimento terra compresi - nel 1998 (dati Ocse) aveva 190 mila addetti, scesi a 170 mila nel 2008, prima della crisi che li ha tagliati ancora.
- La Francia 2008: 190 mila addetti
- La Germania 2008: 829 mila addetti (cinque volte l'Italia), 20000 in più di dieci anni prima, proprio i posti di lavoro persi nel nostro paese.



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Salari a confronto

Nel 2008, la spesa totale per salari e stipendi è pari al 53% del valore aggiunto in Italia contro il 63% in Germania; se la dividiamo per il numero di addetti troviamo un salario medio di 26 mila euro in Italia e di 50 mila euro in Germania (un semplice addetto alla catena di montaggio ha uno stipendio base di 2.756 euro lordi, pari a 19 euro all'ora sulla base di una settimana di 33 ore)



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Dunque

In Italia si producono meno auto, con sempre meno lavoratori, pagati assai peggio che altrove, con i profitti lordi che ottengono una fetta più larga.



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Accordo di Mirafiori

Costituzione di una joint venture tra Fiat e Chrysler, che non applicherà il Ccnl dei metalmeccanici

- Metodologia di lavoro: Ergo-UAS evoluzione del Mtm (misurazione tempi e metodi) sistema computerizzato che calcola movimenti e tempi di lavoro, basato sulla ridefinizione dei carichi ergonomici, per ottenere la massima produttività.



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

WCM

- Paradigma di riferimento: World Class Manufacturing (WCM) – qualità totale ispirata ai principi del toyotismo
- secondo il Wcm i lavoratori devono partecipare al miglioramento produttivo, non solo i tecnici di fabbrica, specialisti, ecc., ma tutti i lavoratori



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

WCM

Con il Wcm si minimizza il conflitto grazie alla partecipazione dei lavoratori

Modello tedesco e Giapponese:
partecipazione dei lavoratori (cogestione, coinvolgimento ...)

Modello americano e italiano: eliminazione del conflitto in modo autoritario attraverso il ridimensionamento del ruolo del sindacato



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

I punti controversi dell'accordo

- orario di lavoro e durata delle pause
- regolamentazione degli scioperi
- assenze dal lavoro
- rappresentanza sindacale
- assenza di un impegno relativo al piano di investimenti



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Il punto 10 dell'accordo

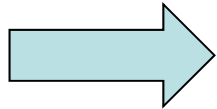
- *Il fabbisogno degli organici della Joint Venture sarà soddisfatto in via prioritaria con personale proveniente dagli stabilimenti Fiat Group Automobiles s.p.a di Mirafiori e, successivamente, dalle altre aziende del Gruppo Fiat dell'area torinese compatibilmente con le caratteristiche professionali, al fine di assorbirne eventuali eccedenze.....*
- *Eventuali ulteriori fabbisogni di organico saranno soddisfatti con il ricorso a contratti di lavoro somministrato, contratti a termine e apprendistato professionalizzante.*



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Quali conseguenze?

Età media dei lavoratori di Mirafiori è 48 anni, quindi molti pensionamenti a breve. Se il piano decolla, si prospettano quasi unicamente assunzioni a termine



- Massima flessibilità
- Possibilità di non avere lavoratori RCL
- Minimizzazione presenza sindacati "ostili"
- Rischio di impresa trasferito sempre più sul lavoro e sulla collettività
- Aumento dei costi di turn-over



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Dal sondaggio di Termometro Politico

- Tra gli iscritti alla Fiom e ai sindacati autonomi, il 76% ha votato no, 24% sì.
- Tra gli iscritti ai sindacati firmatari (Fim, Uilm, Fismic, Ugl) 68% ha votato sì, 32% ha no.
- Tra i lavoratori non iscritti al sindacato (circa metà dei votanti): 57% ha votato no, 43% sì.



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Fiducia nel sindacato

Su scala 1-10, il 38% ha dato un giudizio superiore al 6

in particolare:

69% degli iscritti Fiom,

28% degli iscritti agli altri sindacati

23% dei non iscritti a nessuna sigla



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COGNETTI DE MARTIIS"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Motivazioni del sì e del no

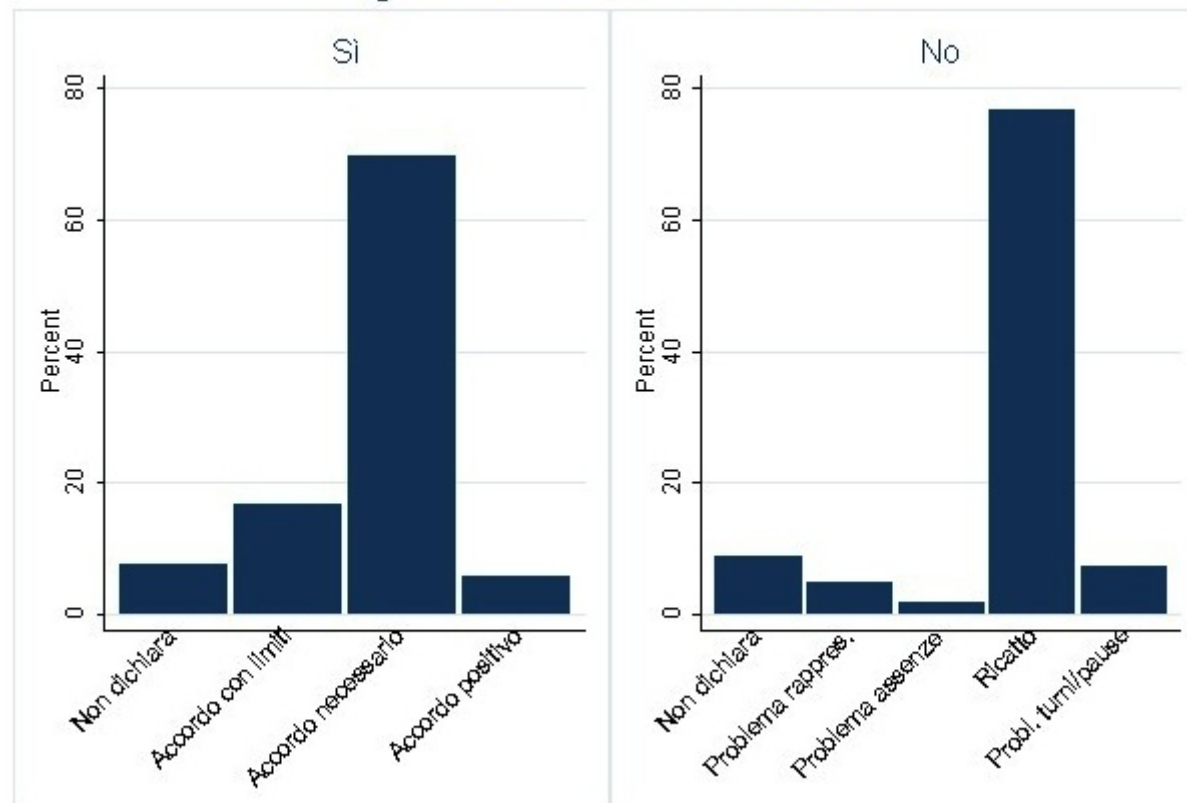
- **Motivazioni del Sì:**

- 59% necessità di salvare il posto di lavoro
- 23% l'accordo presenta limiti ma è accettabile
- 18% esprime un giudizio esplicitamente positivo.

Motivazioni del No:

- 82% si è trattato di un ricatto dell'azienda
- 9% riduzione delle pause e l'aumento di turni e straordinari
- 6% restrizioni su sciopero e rappresentanza sindacale
- 3% i nuovi limiti alle assenze

Ragioni del voto al referendum





DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

I lavoratori sono preoccupati più dal modo in cui la trattativa è stata portata avanti che dalle modifiche alle condizioni di lavoro

“La percezione dell'accordo come ricatto è confermata dall'analisi del voto rispetto alle caratteristiche individuali. Avere figli e/o coniuge che non lavora o ha lavoro precario è uno dei fattori che ha maggiormente influito sul voto. Tra questi lavoratori c'è stato un voto più favorevole all'accordo, presumibilmente perché per loro la posta in gioco in termini di perdita del posto di lavoro è più alta. Anche i neoassunti sono stati generalmente più favorevoli all'accordo.” (Boeri-Schivardi- la voce.info)



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Il ruolo della politica

- Assenza della politica: nessuna proposta di un tavolo di confronto, assenza di iniziative che mettano limiti alla libertà di impresa.
- Accettazione dell'ineluttabilità dell'arretramento nel sistema di relazioni industriali.
- Accordo in sintonia con il modello di relazioni industriali del governo attuale, in continuità con la legge 30/2003



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Accordo Chrysler aprile 2009 con la UAW

- Paradigma di riferimento: WCM
- Orario: 40 ore, poi scatta lo straordinario
- Pause:
5 minuti per ora lavorativa per ogni operaio alla linea di montaggio, 40 min. in 8 ore
3 minuti per ora per i lavoratori indiretti, 24 min in 8 ore
- Il sindacato non entra direttamente sui nodi dell'organizzazione del lavoro
- Contrattazione aziendale



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

VW orari

- Dipendenti con contratto prima del 1.01.2005 :
 - diretti = min 25 ore fino a max 33 ore settimanali
 - indiretti = min 26 ore fino a max 34 ore settimanali
- Dipendenti con contratto dopo il 31.12.2004 :
 - diretti = 35 ore settimanali
 - indiretti = 35 ore settimanali
- ore lavorative oltre il volume regolato dal contratto tariffale, sono ore di lavoro straordinario, pertanto devono essere concordate, in base alla necessità, con la commissione interna.



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COZZANI DE MARTINI"
UNIVERSITÀ DI TORINO

Risultati del referendum

Seggio	Reparto	Sì	Sì (%)	No	No (%)
1	lastratura	212	50,84	205	49,16
2	lastratura	202	48,10	218	51,90
2	turno di notte	262	70,24	111	29,76
3	verniciatura	140	60,09	93	39,91
4	verniciatura	113	52,56	102	47,44
5	impiegati	421	95,47	20	4,53
6	montaggio	374	46,34	433	53,66
7	montaggio	349	48,27	374	51,73
8	montaggio	360	46,94	407	53,06
9	montaggio	302	45,48	362	54,52
Totale		2.735	54,05	2.325	45,95



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COGNETTI DE MARTIIS"
UNIVERSITÀ DI TORINO

I punti controversi dell'accordo 1

- deroga al contratto nazionale (pag. 2)
- penalizzazioni (fino al licenziamento) per lavoratori o gruppi di lavoratori che agiscono in maniera da violare l'accordo anche senza valutazione del sindacato sulle infrazioni commesse (pagg. 3-5)
- diminuzione delle pause da un totale di 40 minuti (15-15-10) a 30 minuti (10-10-10); i 10 minuti recuperati in tal modo saranno oggetto di una retribuzione inferiore rispetto al normale stipendio e non concorreranno alla maturazione del TFR (pagg. 6-7)
- abolizione di paghe di posto, indennità disagio linea, premio mansione e premi speciali (pag. 9)



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COGNETTI DE MARTIIS"
UNIVERSITÀ DI TORINO

I punti controversi dell'accordo 2

- per coloro che avranno cumulato più del 6% di assenze nel periodo gennaio-luglio 2010, e per coloro che avranno almeno tre assenze inferiori a cinque giorni riguardanti giorni precedenti a festivi o giorni di riposo, non verrà pagato alcun trattamento per il primo giorno di malattia (pag. 10)
- se dopo il 2011 il tasso medio di assenza non sarà sceso globalmente sotto il 4%, e se dopo il 2012 non sarà sceso almeno al 3,5%, non verrà riconosciuto alcun trattamento per i primi due giorni di malattia (pag. 11)
- cassa integrazione senza preavviso per un anno (pag. 14)
- corsi di formazione obbligatori non retribuiti per i lavoratori in cassa integrazione (pag. 15)



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
"S. COGNETTI DE MARTIIS"
UNIVERSITÀ DI TORINO

I punti controversi dell'accordo 3

- schema di turnazione (pag. 17-20)
- ricorso a 120 ore di straordinario a persona senza preavviso anche per ritardi di produzione non dovuti all'azienda (pag. 23, 29)
- possibilità spostamento della pausa pranzo alla fine del turno di lavoro (pag. 24)
- solo i sindacati firmatari dell'accordo potranno costituire un proprio gruppo all'interno dell'azienda (allegato 1), delegati non eletti ma decisi dal sindacato
- assenza di qualsiasi piano di investimenti dal testo dell'accordo, con riferimenti presenti nei soli allegati