

L'ORDINE GIURIDICO DEL LAVORO SECONDO LA DOTTRINA FIAT

Vincenzo Bavaro (*Università di Bari*)

Ci sarà tempo per sostenere l'illegittimità del contratto aziendale Fiat di Pomigliano d'Arco nelle aule di Tribunale, sia con riferimento alla clausola dispositiva del diritto di sciopero sia a molte altre clausole contrattuali, oltre che per l'efficacia della mancata firma di Fiom-Cgil.

Ora è il tempo di scrivere sul valore meta-giuridico di questo contratto aziendale. È da condividere l'opinione del Ministro Sacconi, per il quale questo contratto esprime il cambiamento delle relazioni industriali italiane. Dopo trent'anni, tocca ancora a Fiat fare da battistrada per delineare un nuovo ordine giuridico del lavoro e delle relazioni industriali italiane. La vertenza dei 35 giorni alla Fiat del 1980 segnarono l'inizio di una stagione che alla riduzione strutturale di lavoro stabile fece seguire la strategia legislativa della flessibilità del *mercato del lavoro*. La mobilità in Fiat nel 1980 significò la fine della lunga stagione del lavoro a tempo pieno e indeterminato e l'inizio della legislazione del lavoro flessibile e temporaneo. Strategia sul mercato del lavoro, però, non *rapporto di lavoro*.

Oggi Fiat si ripropone come battistrada per – così dice – sostenere la ripresa della produttività del lavoro atteso che – si ammette *oborto collo* - che l'ordine giuslavoristico flessibile del mercato del lavoro non ha prodotto alcun macro-risultato in tal senso. In compenso, però, ha alterato il campo di applicazione del Diritto Costituzionale del Lavoro prima escludendo il lavoro temporaneo e poi agitando la dottrina del conflitto fra lavoratori garantiti e non garantiti. Adesso, alla produttività non bastano gli *outsiders* precari e temporanei ma contano soprattutto gli *insiders*. Tuttavia, *insiders* a basso costo di diritti cui imputare la crisi economica-produttiva; d'altronde, la manovra economica scarica i costi della libera circolazione dei capitali sul lavoro pubblico "privilegiato", laddove i privilegi non sono altro che i diritti del lavoro.

Adesso, la dottrina Fiat scopre le carte: è tempo di mettere in causa lo statuto giuridico del lavoro salariato; non le sue forme contrattuali marginali bensì lo statuto degli *insiders*. L'accordo Fiat di Pomigliano è una sorta di prova generale per l'attuazione dell'accordo separato sulle regole della contrattazione, per le imminenti proposte di legge di revisione dello Statuto dei lavoratori e di disciplina dello sciopero annunciate dal Governo.

In questo quadro, tre sono i nodi strutturali dell'Accordo che rappresentano l'eversione dei gangli fondativi del diritto del lavoro italiano.

Il primo riguarda i tempi di lavoro. Con rare eccezioni (per esempio, Marco Revelli su *il Manifesto* del 16 giugno) la questione dei tempi di lavoro sembra essere una raffinatezza da coltivare nei periodi di vacche grasse; eppure basterebbe pensare alle pagine del *Capitale* di Marx sull'orario di lavoro o a quelle della *Filosofia del diritto* di Hegel per riconoscere il rilievo basilare della questione di tempi di lavoro per la struttura del rapporto salariato e per la teoria liberale del contratto. Invece, nella dottrina Fiat i tempi di lavoro appaiono come l'unica e un po' miserabile leva della produttività del lavoro. Ma si fa fatica a pensare che sottrarre 10 minuti alle pause, oppure collocare a fine turno la sosta per la refezione possano incrementare la produttività.

Nell'accordo c'è una ideologica concezione della flessibilità oraria che contrasta con i principi costituzionali e finanche comunitari con la pretesa di colonizzare integralmente il tempo delle persone col tempo del lavoro. Non si tratta di una mera questione organizzativa; il tempo del lavoro riguarda il Diritto Soggettivo ad una moderna concezione dell'*habeas corpus* della Persona che lavora. In ogni caso, se la legge sull'orario di lavoro del 2003 legittima queste stressanti

condizioni di lavoro bisognerà interrogarsi sul perché, da molti anni, su questa legge grava un imbarazzante silenzio.

Il secondo nodo, connesso a quanto appena detto, riguarda la natura dei diritti soggettivi dei lavoratori che sono autenticamente effettivi quando attribuiscono alla persona che lavora un potere di azione sull'organizzazione del lavoro affinché possa conformarsi ai propri bisogni riconosciuti dall'ordinamento giuridico. Questa è la vera ossessione della dottrina Fiat, come della dottrina governativa, per depotenziare il diritto di sciopero e lo Statuto dei lavoratori. Infatti, ciò che rende "forte" il diritto di sciopero o il diritto alla tutela retributiva della malattia, il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oppure i diritti sindacali previsti dallo Statuto, è la natura potestativa del diritto che implica il contro-potere di agire sull'organizzazione del lavoro.

Infine c'è il nodo del rapporto fra contratto nazionale e derogabilità peggiorativa del contratto aziendale. L'accordo di Pomigliano attua il principio della derogabilità *in pejus* del contratto nazionale previsto dall'accordo-quadro sulla contrattazione. Al contempo, questo contratto permette di vedere ciò che significa davvero "derogabilità" e che riguarda la interrelazione fra interesse pubblico e interesse privato. L'inderogabilità dei diritti del lavoro posti dalla legge da parte dei contratti collettivi, oppure l'inderogabilità dei diritti del CCNL da parte del contratto aziendale o individuale significa che quei diritti sono riconosciuti dall'ordinamento giuridico come espressione di un interesse pubblico. Derogare in peggio questi diritti significa depotenziare il valore normativo di quei diritti trasladoli dal piano dell'interesse pubblico a quello dell'interesse privato. In questo senso, la derogabilità dei diritti legali e contrattuali è la privatizzazione dei diritti del lavoro.

C'è però una questione che è tanto delicata quanto pericolosa: il quadro politico-sociale in cui matura il ricatto occupazionale posto in essere da Fiat. Esso trova terreno fertile sulla concorrenza fra sistemi normativi i cui *standard* di protezione sociale del lavoro sono differenziati e che sollecitano pratiche di *dumping* sociale. Il piano Fiat ha un convitato di pietra: lo stabilimento polacco. Per non spostare la produzione della Panda in Polonia Fiat richiede che lo stabilimento italiano garantisca un ordine giuridico paragonabile a quello. Il *dumping* non è solo concorrenza al ribasso sui diritti sociali ma una leva per l'armonizzazione nel regresso. È una questione che non può che essere affrontata al livello comunitario e che, però, non riguarda solo le politiche pubbliche ma anche la politica sindacale. In questa vicenda l'avversario di Fiom non è solo a Torino o a Roma, ma anche in Polonia. Vero che è già difficile il rapporto con Fim e Uilm, ma forse più ineludibile è il bisogno di avere una interrelazione col sindacato polacco. Non diciamo l'internazionalizzazione, ma almeno l'uropeizzazione delle relazioni sindacali sono una necessità.

17/06/2010