

## FIAT VOLUNTAS TUA ?

Antonio Di Stasi (*Università Politecnica delle Marche*)

Cogliere il senso dell'operazione, che la Fiat vuole imporre ai lavoratori di Pomigliano d'Arco con la richiesta ai sindacati di firmare un "inedito" contratto aziendale, significa rappresentarsi l'applicazione delle regole "sulla proprietà" alla "persona" del lavoratore, che diverrebbe un "oggetto" completamente subordinato agli interessi e voleri dell'impresa, attraverso, innanzitutto, la negazione di una propria autonoma gestione del tempo fuori dal lavoro.

### *La precarizzazione del tempo di vita e del tempo di lavoro*

Il primo tratto, della proposta di accordo sindacale, consiste nella circostanza che i tempi di lavoro li si vorrebbero scanditi unilateralmente a prescindere dalle elementari esigenze di organizzazione di vita personale e familiare.

La riduzione degli spazi di libertà, in particolare, avverrebbe attraverso la previsione della "turnazione articolata a 18 turni settimanali", il che significa, ovviamente, che la conquista del sabato libero sarebbe di fatto persa e che diverrebbe precario anche il riposo domenicale pieno.

La storica conquista del lavoro su 5 giorni sembrerebbe compensata dall'affascinante possibilità di lavorare, a settimane alterne, su quattro giorni, così da poter disporre di week-end più lunghi. Senonché, solo per tre volte ogni due mesi i giorni di riposo aggiuntivi alla domenica potrebbero essere goduti di venerdì e sabato o di lunedì e martedì. Ma quel che rende completamente precario l'impianto, e fa presagire ben altre prospettive, tanto da determinare l'espropriazione al lavoratore anche della gestione del tempo liberato dal lavoro, è la possibilità per l'azienda di imporre il lavoro straordinario per 80 ore annue pro capite che, aggiunte alle 40 previste dal CCNL, portano ad un monte di 120 ore. Considerato che esse sono "da effettuarsi a turni interi", risulterebbe di molto ridotta la possibilità di usufruire di 3 week-end ogni due mesi, potendo la Fiat chiedere ogni anno altri 15 giorni di lavoro a turno intero "senza preventivo accordo sindacale". Se a ciò si aggiunge la previsione sui "recuperi di produttività" esigibili anche "nei giorni di riposo individuale, in deroga a quanto previsto dal CCNL", si capisce il senso vero dell'operazione aziendale.

L'introduzione della articolazione su 18 turni non comporterebbe, infine, solamente un massiccio svolgimento di prestazioni notturne, ma anche la deroga alla legge n. 66 del 2003.

A queste condizioni, che renderebbero la vita liberata (sempre meno) dal lavoro non programmabile da parte del lavoratore e della sua famiglia, va aggiunta l'ulteriore previsione di una riduzione della pausa. Con l'applicazione del sistema "Ergo VAS" il lavoratore subirebbe una decurtazione netta del tempo di pausa in quanto anziché usufruire di due riposi da venti minuti,

usufruirebbe di tre riposi da dieci minuti; il che, unito al vincolo della “fruizione collettiva”, impedirebbe di fatto al lavoratore di allontanarsi dalla postazione ed avere così la pur minima possibilità di rifocillarsi in locali diversi da quelli ove è posta la linea o postazione di lavoro.

### ***La precarizzazione della professionalità***

Oltre alla precarizzazione del tempo di vita – nei desiderata Fiat – si avrebbe la precarizzazione della dignità lavorativa, sotto il profilo sancito dallo Statuto dei diritti dei lavoratori del mantenimento della professionalità acquisita, con ampliamento *extra legem*, della possibilità di modificarla in senso peggiorativo.

L’operazione va sotto il nome di “rapporto diretti-indiretti” e prevede la riassegnazione della mansione a prescindere dalle professionalità maturate ex art. 4 comma 11 l. 223/91.

Di più, non ritenendosi tale spazio discrezionale sufficiente, è anche prevista l’ulteriore incipiente possibilità di “successiva assegnazione ad altre postazioni di lavoro”.

### ***La diminuzione dei diritti economici e normativi***

Se i livelli economici, a prima vista, sembrano essere poco toccati – e non è questo infatti il cuore dell’operazione – a ben vedere la riduzione dei livelli retributivi è presente sotto varie forme, andando a colpire, tra l’altro, i soggetti più deboli.

Innanzitutto, per i neo assunti sono aboliti i compensi collegati a “paghe di posto”, le “indennità disagio linea”, il “premio mansione” e i “premi speciali” (per i lavoratori attualmente in forza le suddette voci verrebbero sterilizzate in un c.d. superminimo, cosicché risulterebbe persa la possibilità di garantirne nel tempo il valore reale, peraltro già perso se si considera il peso sulla retribuzione complessiva), secondariamente i lavoratori in CIGS, e quindi con un reddito già defalcato, sarebbero obbligati a svolgere formazione in azienda senza aver riconosciuta “alcuna integrazione o sostegno al reddito, sotto qualsiasi forma diretta o indiretta”, trovandosi così non solo a percepire un minor reddito, ma anche accollato l’obbligo di sobbarcarsi una serie di spese non più coperte dalla Fiat (trasporto, mensa, ecc.).

Minori tutele economiche sono prospettate anche nel caso di lavoratori malati, allorquando il numero di assenti “sia significativamente superiore alla media”, liberandosi l’azienda dall’obbligo del pagamento della quota di malattia a proprio carico, così da lasciare scoperti, ad esempio, tutti quei lavoratori che vengano contagiati dal virus influenzale nel picco di diffusione della malattia.

### ***La pericolosa deriva delle “clausole di esigibilità”***

Vi è, infine, una inquietante ultima parte, che svela come l'operazione predisposta dalla Fiat, non sia dettata da esigenze organizzative, ma miri a possedere oltre al “corpo” del lavoratore anche la sua “anima”, aumentando la sua totale subordinazione ai voleri aziendali.

Ci si riferisce, soprattutto, al pacchetto di sanzioni, disciplinari, economiche e normative contenute sotto la voce “clausole di responsabilità”.

Il livello di attacco va in una triplice direzione: verso le organizzazioni sindacali, verso la RSU e soprattutto verso i semplici lavoratori con l'esplicita finalità di blindare “l'esercizio dei poteri riconosciuti all'azienda dall'Accordo”.

Si vorrebbe rendere il singolo lavoratore più debole esponendolo maggiormente dal punto di vista disciplinare e terrorizzandolo con l'ampliamento delle causali di licenziamento, oltre ad indebolirlo sul profilo della tutela sindacale (prevedendo tagli o azzeramenti ai diritti per l'esercizio dell'attività sindacale).

In particolare, contro i lavoratori si stabilirebbe la possibilità di introdurre ulteriori fattispecie sanzionabili disciplinarmente prevedendo esplicitamente che la violazione delle regole introdotte con l'Accordo, anche solo di una di esse, comporta il “licenziamento per mancanze”.

Tale ultima parte, di cui risultano evidenti, anche a chi non è un esperto giurista i profili di nullità ed illegittimità, sotto un profilo più complessivo è di una gravità inaudita perché vuole legare, meglio sarebbe dire negare, ogni possibilità futura di intervenire su aspetti che incidono sulla vita e dignità dei lavoratori, sui tempi di lavoro come sulla professionalità, come su voci normative, economiche e retributive.

L'accordo spingerebbe, inoltre, in maniera fortissima verso la divisione dei lavoratori con negazione di qualsiasi spazio collettivo per modificare o migliorare le condizioni di lavoro e la individualizzazione spinta delle relazioni che renderebbe il lavoratore più debole e precario.

La gravità della richiesta fa il paio con la grossolanità delle ipotesi giuridiche prospettate in quanto semplifica questioni ineludibili come quelle sull'efficacia del contratto aziendale verso tutti i lavoratori, anche dissenzienti rispetto a condizioni peggiorative; sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, vieppiù se non sottoscritti da tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL; sulla possibilità dell'autonomia collettiva di introdurre deroghe *in peius* a diritti previsti dalle legge; sulla negazione di forme di opposizione o di lotta, sottintendendo pure la riduzione del diritto di sciopero, anche se indette per modificare le condizioni contenute nell'accordo stesso.

10 giugno 2010