

*La proposta Fiat sullo stabilimento di Pomigliano:
un'altra tappa nel processo di ridimensionamento dei diritti del lavoro e
dell'autonomia collettiva.*

1.- Il ridimensionamento dei diritti fondamentali dei lavoratori e del ruolo dell'autonomia collettiva, portato avanti dal governo di centro-destra e dalla Confindustria, si è sinora manifestato in particolare nella precarizzazione dei rapporti di lavoro, nella revisione del sistema contrattuale con gli "accordi separati" del gennaio ed aprile 2009 e nel disegno di legge 1167/B sulla riforma del processo del lavoro, peraltro rinviato alle Camere dal Presidente della Repubblica e tuttora in discussione in Parlamento. La proposta formulata dalla Fiat relativamente allo stabilimento di Pomigliano, cui hanno già aderito le organizzazioni sindacali ormai divenute subalterne alle logiche padronali, porta, tuttavia, avanti quel disegno con tratti ancora più incisivi e francamente inediti e si propone, inoltre, quale negativo modello di riferimento delle future relazioni industriali nel nostro paese. L'**Associazione per i diritti sociali e di cittadinanza** intende esprimere, pertanto, la più viva preoccupazione per la deriva in atto dei diritti del lavoro ed unire la propria voce a quelle levatesi da significativi settori della società e del sindacato tuttora fedeli al principio di legalità ed ai valori della Costituzione, auspicando una mobilitazione a difesa dei diritti del lavoro pari a quella che si sta verificando nel Paese a difesa degli altri principi e valori costituzionali. Anche perché la proposta avanzata dall'importante casa automobilistica se offre un rilevante investimento economico finanziario per il rilancio produttivo dello stabilimento, tuttavia, lo accompagna con condizioni molto gravose per i lavoratori e per i sindacati, in una offerta inscindibile che si presenta come un "prendere o lasciare". Più che l'apertura di una trattativa, la proposta appare come un'imposizione unilaterale, la cui accettazione comporterebbe la rinuncia allo svolgimento del ruolo del sindacato, alla funzione dei contratti ed alle garanzie, anche costituzionali, del diritto del lavoro.

In primo luogo, la nuova disciplina dell'orario di lavoro, con la previsione di 18 turni settimanali, la possibilità per l'azienda di pretendere la prestazione di ben 120 ore annue di straordinario *pro capite*, la previsione di tre pause giornaliere di soli 10 minuti ciascuna (in luogo di due pause di 20 minuti) e lo spostamento della pausa-mensa a fine turno (e non più nel corso di esso) prescinde dalle elementari esigenze di organizzazione di vita personale e familiare. Essa è destinata, inoltre, ad incidere negativamente sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori. In

particolare le soste di così breve durata non consentono un recupero sia pure parziale delle energie psico-fisiche del lavoratore e comportano così una caduta della sua attenzione rispetto al processo produttivo. Tale normativa sugli orari impedirebbe, per di più, la fruizione dei riposi nella misura prevista della legge n.66 del 2003, misura già ritenuta al limite delle possibilità umane.

In un'ottica alla quale è ormai estranea la salvaguardia della dignità del lavoratore, un'altra clausola contrattuale prevede – anche qui attraverso una disinvolta deroga ad una norma fondamentale per la tutela della professionalità, quale l'art.13 dello “statuto dei lavoratori” - la possibilità di una futura assegnazione del dipendente ad altre mansioni, omettendo di precisare che esse debbano essere equivalenti a quelle da ultimo svolte. Il criterio, poi, dell'irriducibilità della retribuzione viene violato da più di una disposizione dell'accordo, stabilendosi – tra l'altro – che ai lavoratori assunti nel corso del 2010 talune “voci” (paghe di posto, ecc.) siano corrisposte, a partire dal 2011, in misura non già intera, bensì proporzionale ai mesi per i quali ne abbiano usufruito.

Particolare considerazione critica merita altresì la disciplina dell'assenteismo, riguardo al quale l'articolato prevede che, ove la sua percentuale sia significativamente superiore alla media e non sia riconducibile a forme epidemiologiche, l'azienda, in deroga a quanto stabilito dal CCNL, “sia liberata dall'obbligo del pagamento delle quote di malattia a proprio carico”, sia pure previo esame del caso da parte di una commissione paritetica. Se in passato, come sostenuto dall'azienda, sono state raggiunte presso lo stabilimento Fiat di Pomigliano punte di assenteismo “anomale”, va riaffermato, tuttavia, che nessun elemento di criticità può consentire una **deroga in pejus** al contratto collettivo nazionale. Infatti 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, per cui derogare ad essi significherebbe depotenziarne il valore normativo, trasferendoli dal piano dell'interesse pubblico a quello dell'interesse privato. Una deroga in *pejus* al contratto collettivo nazionale potrebbe essere prevista in virtù dell'accordo quadro sul sistema contrattuale, ma che, anche per questo, non è stato sottoscritto dalla più grande confederazione sindacale e cioè dalla Cgil. Di fronte a forme di assenteismo anomale, il datore di lavoro potrà, del resto, attivare tutti i poteri a sua disposizione attraverso gli organi competenti e sanzionare eventuali simulatori, ma non ricorrere a forme di “giustizia sommaria”, che non trovano cittadinanza nel nostro ordinamento.

Infine, particolarmente sconcertanti sono le due clausole finali, intese a “blindare” l'accordo in esame. In virtù di esse, infatti, ogni comportamento diretto a violare, sia pure in parte, le clausole dell'accordo o ad ostacolare l'esercizio dei

poteri imprenditoriali, sia esso posto in esse dalle organizzazioni sindacali, dalle r.s.u e perfino dai singoli lavoratori, libera l'azienda da una serie di obblighi assunti in sede di contrattazione collettiva, nazionale e/o aziendale, e per di più può dar luogo nei confronti dei dipendenti ad un'azione disciplinare, che può sfociare perfino nel "licenziamento per mancanze". Si è in presenza, in altri termini, della codificazione di un "**dovere di pace**" preordinato a sottrarre lo strumento dello sciopero ai lavoratori ed ai loro organi rappresentativi ed a convertire addirittura questo diritto fondamentale in un illecito foriero delle più gravi conseguenze sul piano del rapporto individuale.

Si tratta di un obiettivo da tempo ambito dalle aree più retrive del paese, che in questa fase, in cui si assiste ad una caduta verticale del principio di legalità, hanno ritenuto evidentemente di poter "puntare alto" sul piano delle relazioni industriali. Ma questa parte della proposta si rivela in realtà non solo apertamente illiberale, ma anche decisamente grossolana in quanto è in palese contrasto con il diritto sancito solennemente sia dalla nostra Costituzione sia dalla Carta di Nizza (cui il Trattato di Lisbona ha attribuito carattere vincolante), che all'art.28 riconosce ai lavoratori ed alle loro organizzazioni il diritto "di ricorrere, in caso di conflitti di interesse, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo **sciopero**". Si che è da escludere che in sede giurisdizionale il suo esercizio possa comportare sanzioni nei confronti dei lavoratori, ancorché aderenti alle oo.ss. che abbiano sottoscritto la proposta formulata dalla Fiat.

2.- In definitiva, se nel suo complesso il contenuto dell'articolato rappresenta un grave passo indietro sul piano dei rapporti sindacali ed interpersonali, per cui occorre una forte mobilitazione dei settori democratici per impedire che esso trovi concreta applicazione, molte delle sue disposizioni sarebbero comunque destinate a cadere di fronte ai giudici del lavoro, che non potranno non constatare le molteplici illegittimità contenute nella normativa proposta.

Né a diverse conclusioni potrebbe portare l'eventuale esito positivo del referendum cui in questa occasione i sindacati firmatari e l'azienda vorrebbero sottoporre l'accordo in questione. In primo luogo, il referendum ha un valore meramente consultivo, e non vincolante, non sussistendo alla stato una normativa che ne disciplini gli effetti. Inoltre, esso non verrebbe svolto in un contesto privo di pressioni, essendo evidente che ai lavoratori di Pomigliano è stata posta un'alternativa secca tra il "sì" ed il loro licenziamento, per cui quello strumento democratico assumerebbe in questa occasione una connotazione *lato sensu* ricattatoria. D'altra parte, l'esito eventualmente positivo della consultazione sulle proposte dell'azienda relative a diritti indisponibili non potrebbe sanare comunque l'illegittimità, anche costituzionale delle stesse.

Certo, non ci si deve nascondere che il “caso Pomigliano” rappresenta il frutto avvelenato della sfrenata concorrenza fra i sistemi normativi di diversi paesi, che portano inevitabilmente ad una caduta dei livelli salariali ed incoraggiano pratiche di *dumping* sociale, e che questa vicenda è in larga misura espressione dei rischi insiti nel processo di globalizzazione. Questo rilievo, tuttavia, non può costituire un alibi per la sottoscrizione dell'accordo, ma deve al contrario impegnare i sindacati, le forze politiche, le organizzazioni democratiche e le fasce più avvertite della società: a) a collocare quei problemi quanto meno nell'area comunitaria, ma anche nel contesto più ampio di tutto il commercio internazionale, puntando prospetticamente ad una revisione delle sue regole, anche con l'inserimento delle “clausole sociali”; b) a ripensare ai rapporti di lavoro, e più in generale al *welfare*, in direzione di un recupero della centralità della persona e della definizione di strumenti innovativi a sostegno del reddito, idonei a garantire a ciascuno, quale che sia la sua condizione, un'esistenza libera e dignitosa, anche attraverso una solidale saldatura internazionale, politica e sindacale, capace di far fronte e contrastare i negativi effetti dell'unilaterale governo della globalizzazione da parte della finanza.