

## **Lo scontro in Fiat - Metalmeccanici, all'orizzonte disdetta del contratto e penali su microscioperi e assenteismo**

Se i tempi del via libera all'operazione sono ancora incerti, l'obiettivo è chiaro: ritagliarsi tempo con largo anticipo per rivoluzionare le regole sindacali, concordarle con i sindacati che ci stanno, e farle entrare in vigore - con valore di legge per tutti i lavoratori - dal primo gennaio 2012.

L'escamotage legale è bell'e pronto. Alla fine del 2011 scade il vecchio contratto che a termini di codice civile va rispettato fino all'ultimo giorno. Ma dal 2012 potrebbero avere valore legale solo nuove regole purché sottoscritte fra imprese e sindacati. Attenzione, però, non da tutti i sindacati. Secondo l'interpretazione che si sta facendo strada sia in ambienti confindustriali che sindacali, per rendere valide le nuove regole per tutti i lavoratori basterebbe la firma delle imprese e anche di un solo sindacato, purché sia rappresentativo in tutt'Italia.

Fuori dagli alambicchi legali, il senso politico della disdetta del contratto è lampante: mettere nero su bianco il "modello Pomigliano", ovvero definire una griglia di penalizzazioni anti-assenteismo e contro i microscioperi e - almeno per quello che si percepisce in queste ore - definire premi per chi lavora di più e meglio. Pie intenzioni? Non questa volta. Perché è innanzitutto Federmeccanica ad essere con le spalle al muro. L'amministratore delegato di Fiat e Chrysler, Sergio Marchionne, ha fatto esplicitamente capire di voler puntare ad un nuovo contratto esclusivo per l'auto, anche al di fuori del circuito Federmeccanica, a meno che non si cambi radicalmente registro.

E i contorni del "nuovo registro" si vanno definendo proprio in questi giorni di fine vacanze e di contatti informali fra gli sherpa confindustriali e quelli di Cisl e Uil.

La parola chiave è "deroghe". Di un contratto nuovo con molte "deroghe" parla già da tempo il presidente di Federmeccanica, Pier Luigi Ceccardi. «Generalizzare migliorandolo per i lavoratori il cosiddetto "modello Pomigliano" con alcune deroghe al contratto nazionale non è fantascienza», conferma al Messaggero il segretario generale della Uilm Rocco Palombella. «E anche noi siamo favorevoli a deroghe in presenza di nuovi investimenti», spiega Giuseppe Farina che guida La Fim-Cisl

Cosa significherà "deroga" in concreto? Ecco alcuni ingredienti del menù in preparazione. Oggi il contratto nazionale dei metalmeccanici fissa un tetto di 200 ore annuali allo straordinario, 40 delle quali possono essere comandate dalle imprese senza preavviso. Deroga significherà consentire alle imprese di poterne comandare poniamo 120 in cambio, ad esempio, dell'eliminazione di un turno di sabato. In pratica il maggior straordinario (che viene pagato di più) compenserebbe la mancata produzione di giorni semifestivi.

Altro esempio. Si sta pensando di consentire alle imprese di non pagare i primi tre giorni di malattia in caso di impennate anomale di assenze, magari in cambio di "premi di presenza" per chi lavora di più.

E sorprendentemente il terzo tipo di deroga, quello più controverso contro i microscioperi non è un'ipotesi ma già una realtà da alcuni anni. Il sistema è già in vigore presso una grande azienda metalmeccanica: le acciaierie Ilva di Taranto. Qui, poiché gli altiforni non si spengono mai, si lavora tutti i giorni su 21 turni settimanali (a Pomigliano Fiat ne ha chiesto 18). Ecco il modello Ilva: azienda e sindacato concordano traguardi produttivi reparto per reparto che se non vengono raggiunti a causa di microscioperi (cioè di piccole agitazioni proclamate sul luogo di lavoro, non sui grandi temi) fanno saltare i premi di produzione ad ogni lavoratore che incrocia le braccia.

La decurtazione è pesantissima: circa 200 euro al mese anche se si sciopera solo per 4 ore. Non solo. Il sindacato che indice lo sciopero senza prima ricorrere alle procedure di "raffreddamento" (in pratica senza discutere con l'azienda le ragioni dell'agitazione) perde una montagna di ore di permessi sindacali e non

riceve più i contributi degli iscritti tramite il prelievo in busta paga dell'azienda. Dalle penalizzazioni sono esclusi gli scioperi per la sicurezza sul lavoro.

