

(...) [\[leggi il testo dell'accordo\]](#) Sta accadendo quello che in molti avevano temuto e cioè che il modello Fiat si estende alle aziende del suo indotto. Nei fatti viene chiesto alle aziende di adeguarsi al modello contrattuale dell'accordo separato di Pomigliano, il primo di "Fabbrica Italia" di Marchionne.

Il 21 settembre scorso alla Lear Corporation di Caivano (NA), una delle più grandi multinazionali dell'indotto dell'auto, probabile fornitrice dei sedili per la Panda, è stata sottoscritta un'intesa unitaria FIM-FIOM.-UILM-FISMIC-RSU (maggioranza assoluta Fiom) che, pur con delle differenze formali, accoglie la direzione di fondo del progetto autoritario di Marchionne.

Stiamo al merito di quanto convenuto:

1 Presenza al lavoro

Il premio di presenza, di per sé discriminatorio, già esistente in Lear viene radicalmente modificato allo scopo di penalizzare fortemente chi si assenta. Viene riscritto il PDR nelle seguenti modalità:

70% del Premio di risultato (vecchio premio) viene erogato proporzionalmente alle ore di effettivo lavoro;

30% del premio totale è esclusivamente legato alla presenza del lavoratore. Entra pertanto un nuovo coefficiente per il 70% del pdr: ore di presenza al lavoro/ ore teoriche- Viene introdotto cioè un'indicatore per cui il premio che ne deriva è inversamente proporzionale alle singole ore di assenza (ad esclusione di ferie, par e cassa integrazione). Ciò significa che tecnicamente un lavoratore raggiungerà il 100% del premio solo se sarà sempre presente, ad eccezione ovviamente di ferie, par, cassa integrazione.

Significative le causali di assenza che vengono ritenute valide per decurtare il salario di un lavoratore: malattia breve (già penalizzata nel Ccnl per il meccanismo del cumulo e del raddoppio nel triennio mobile); infortunio non sul lavoro; sciopero non proclamato, questa causale è legata alle successive norme, di seguito convenute tra le parti, sulle clausole di raffreddamento e sulla clausola di impegno all'osservanza dell'accordo: per sciopero non proclamato si intende quello spontaneo, quindi non proclamato da rsu e/o OO.SS, che tante volte i lavoratori sulle linee proclamano individualmente perchè non reggono i carichi e che è garantito dalla costituzione repubblicana. Cioè in altre parole si sancisce che lo sciopero spontaneo è sanzionato in termini economici, quello organizzato che sta nelle procedure di raffreddamento (15 gg di tregua sindacale) no.

Ulteriori causali di assenza che danno luogo a decurtazione del premio sono: permessi elettorali, direttivi sindacali oltre i limiti, legge 104. Aver convenuto che l'assenza dal lavoro, garantita a tutti coloro che per la legge 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili" ne hanno diritto viene penalizzata economicamente rappresenta a nostro avviso una lesione del diritto in capo alla legge in quanto tende ad affermare il principio opposto rispetto a sostegno e integrazione sociale. Chi svolge un ruolo socialmente utile ne riceve un danno. Stessa lesione del diritto di legge si può configurare nella penalizzazione dei permessi elettorali. Cancellando quota parte del premio aziendale a chi presta volontariamente la sua opera presso i seggi elettorali si viola il principio della garanzia alla pari retribuzione stabilito dalla legge.

Ma tutto ciò non è condizione sufficiente per ottenere il premio seppure decurtato

Orario di lavoro- straordinario, notturno e festivo.

Capitolo sostanzialmente identico a quello siglato separatamente sulla stessa materia in

“fabbrica Italia” di Pomigliano il 15 giugno 2010.

Quindi viene sottoscritta la turnistica che sui riposi deroga esplicitamente alla legge n.66 del 2003. Elevate a 120, in deroga al Ccnl, le ore di straordinario comandato. Spostata la pausa refezione a fine turno che può saltare per il comando dello straordinario, con un semplice preavviso.

Clausola di impegno all osservanza dell'accordo

Si conviene esplicitamente sul carattere obbligatorio e vincolante della normativa definita nell'intesa. Ciò presuppone un impianto sanzionatorio che non viene in questo testo formalizzato.

Clausola di raffreddamento

Le parti hanno in questo capitolo concordato l'introduzione, nel sistema di relazioni sindacali, di una procedura di carattere conciliativo tesa a evitare o ridurre il ricorso al conflitto nell'ipotesi di un contenzioso in essere. Non essendo state definite causali che escludono esplicitamente il ricorso a tale procedura é evidente che ci si riferisce ad ogni contenzioso possibile: dallo sciopero su un infortunio mortale alla classica vertenza contrattuale rivendicativa. Singolare che il vincolo a non assumere iniziative unilaterali scatti solo successivamente al prodursi di una vertenzialita' acclarata. Cioè non vi è nessun vincolo preventivo che tuteli i lavoratori dall'iniziativa unilaterale dell'azienda. Mentre resta prescrittivo il comportamento delle organizzazioni e delle rsu.

Questa è la prima vera traduzione contrattuale della nuova stagione Fiom dopo il riavvicinamento alla Cgil e la piattaforma di apertura alle imprese.

Un accordo che accoglie i punti di fondo del piano Marchionne: governabilità intesa come governo autoritario contro i lavoratori; aumento carichi e ritmi di lavoro; penalizzazione malattia; taglio pause; cancellazione mezzora refezione; limitazione del diritto pieno di sciopero.

Se la Fiom non ritira la firma cancellerà un anno di battaglie.

[Redazione sito Rete28Aprile]