



Trasporti

## Metodo FIAT



Nazionale, 04/08/2015

In questi giorni abbiamo saputo dei provvedimenti disciplinari che hanno portato alle sospensioni cautelative ai sensi della Legge 604/66.

*L'art. 3 della L.604/66 prevede che "Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".*

Non intendiamo entrare nel merito delle singole situazioni, non conosciamo la condizione specifica dei lavoratori e non vogliamo sovrapporci alla linea di difesa che decideranno di tenere, ma che l'azienda accusi i propri dipendenti di scarso rendimento pensando alle tante inadempienze da parte sua cui spesso assistiamo, fa sorridere amaramente. Il punto è un altro e cioè sta capitando che certi provvedimenti siano presi al di là di quanto previsto dal contratto in materia di comportamento, secondo valutazioni unilaterali di cui non si conoscono i

parametri. Può essere scarso rendimento uno stato di salute compromesso? E come si accerta “l'**enorme sproporzione** fra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento”. Questa è la vera novità negativa di un’iniziativa del genere.

Se si crede che licenziare un pugno di persone migliori il rendimento complessivo, vuol dire non avere imparato nulla dalla tragica storia d’insolvenze che hanno distrutto l’Alitalia nel passato.

Non comprendiamo neppure come si possa andare verso un migliore clima di relazioni utilizzando strategie che sembrano invece sanzioni ontologicamente disciplinari ovvero che sono ritenuti licenziamenti per inadempimento colpevole, anche se non previsto dal codice disciplinare, e che sono tesi a “educare” i lavoratori con strumenti pesantemente punitivi per dare il “giusto” esempio .

Un management capace non ha bisogno di colpire in questo modo. Auspichiamo che le parti e tutte le organizzazioni sindacali colgano la gravità di questa iniziativa e che si possa tornare a ragionare in altro modo fermando ogni valutazione su questi singoli casi. USB si fa promotrice e invita tutta la compagine sindacale e l’azienda a trovare una soluzione che porti a conciliazioni positive. Iniziare ad avere relazioni aperte e lavorare con spirito costruttivo per una volta, sarebbe l’unico segnale di cui le categorie di quest’azienda hanno veramente bisogno.

Fiumicino, 5 agosto 2015 USB Lavoro Privato