

IL CARTELLO concorrenti uniti per la precarizzazione

Massimo Zappa

La vertenza che ci proponiamo di raccontare riguarda un gruppo di lavoratori che per circa cinque anni ha sottoscritto ripetuti contratti a tempo determinato con tre società, rispettivamente la Europ Assistance Spa, la Mondial Assistance Sarl e la Ima Service Srl.

Ciascuna di queste società fa capo a importanti gruppi assicurativi. La Europ Assistance Spa è di proprietà di Generali, mentre Mondial Assistance sarl è di proprietà di Allianz Assicurazioni.

Tali società si occupano dell'assistenza stradale e medica e i lavoratori erano e sono tutt'ora addetti alle rispettive centrali operative. Al di là dell'illegittima reiterazione dei contratti a termine fatti stipulare ai lavoratori, ciò che ci ha colpito è stato il fatto che queste società, sebbene concorrenti, hanno di fatto creato un piccolo "cartello" nella gestione dei lavoratori precari da loro utilizzati. I lavoratori, infatti, negli ultimi cinque anni hanno lavorato, in tempi diversi, per tutte e tre le società, con contratti aventi le medesime causali.

Dopo ogni "ciclo" di contratti a termine presso una delle società venivano lasciati a casa e poi assunti sempre con contratti a termine dall'altra impresa della concorrenza. Così per cinque anni, salvo poi essere lasciati a casa alla fine del *tour*.



Ma partiamo dall'inizio. Nel dicembre 2009 siamo stati contattati da una ventina di lavoratori di Mondial Assistance, tutti con contratti a

tempo determinato, che di lì a poco sarebbero stati lasciati a casa. In un primo momento i lavoratori avevano cercato una sponda nei sindacati confederali, mossa che però non aveva sortito effetto alcuno. I sindacati avevano più volte fatto notare ai lavoratori che i contratti a termine erano legittimi e che non vi era alcuna violazione di legge.

Quali legali di San Precario ci siamo subito resi conto che i contratti a termine fatti sottoscrivere ai lavoratori erano palesemente illegittimi e che vi erano fondate possibilità di ottenere in sede giudiziale la loro conversione in un contratto a tempo indeterminato.

Abbiamo cominciato, come al solito, con la creazione di un *blog* chiamato “determinati Mondial” con il quale i lavoratori potevano discutere tra loro, coordinarsi e attaccare la scelta dell’azienda senza ovviamente esporsi. Sono poi seguiti una serie di volantinaggi fuori dall’azienda. Questa prima campagna, seppur banale, ha sortito l’effetto sperato: panico totale. I responsabili dei reparti e i dirigenti hanno cominciato a interrogare i lavoratori cercando di capire cosa stesse succedendo e soprattutto chi fosse San Precario.

A quel punto i sindacati, in affannoso ritardo, hanno indetto un’assemblea per cercare di “ipnotizzare” i lavoratori, paventando la possibilità di ottenere un contratto di lavoro *part-time* di quattro ore giornaliere. Tale ipotesi viene però respinta dai lavoratori, in quanto peggiorativa in termini economici. Il *part-time* avrebbe infatti determinato una riduzione del 50% dello stipendio.



Il *blog*, nel frattempo, diventava giorno dopo giorno sempre più frequentato e i lavoratori a termine che impugnavano i contratti aumentano progressivamente. In seguito dell’attacco da parte del Santo, Mondial ha deciso di interrompere alcune iniziative aziendali volte alla fidelizzazione dei lavoratori, come la cosiddetta “colazione da Tiffany”. Nello specifico, una colazione offerta a tutti i lavoratori in cui parteci-

pano alti dirigenti della società, come dire: siamo tutti una grande e felice famiglia.

La prima udienza è stata nel luglio del 2010 ed è stata subito vittoria: Mondial, non solo si è resa disponibile ad assumere a tempo indeterminato i lavoratori che avevano fatto causa, ma a settembre ha assunto anche quei lavoratori che non avevano fatto causa e il cui contratto era in procinto di scadere.

Nel frattempo le gesta eroiche del Santo si erano diffuse ed erano giunte all'orecchio dei lavoratori delle società concorrenti: Europ Assistance e Ima Service. E a questo punto abbiamo capito l'arcano. Ci hanno contattato lavoratori che erano stati colleghi di quelli per i quali avevamo vinto le cause e così abbiamo scoperto la strategia utilizzata dalle tre società. Quest'ultime erano concorrenti sul mercato ma solidali nel precarizzare i lavoratori a tal punto da creare un piccolo cartello nella gestione dei lavoratori a tempo determinato. Come accennato all'inizio, ogni lavoratore era stato assunto alle dipendenze di ciascuna delle società interessate con ripetuti contratti a termine e alla fine della giostra erano stati lasciati a terra. I contratti fatti stipulare ai lavoratori erano praticamente identici, salvo l'intestazione ed il logo della società, il che ci dice che il sodalizio fraudolento tra le società era evidentemente voluto e studiato a tavolino. Questo meccanismo, diversamente da quanto si possa pensare, non determinava e non determina una riduzione immediata dei costi del personale,¹ quanto piuttosto un potere dispositivo e ricattatorio nei confronti dei lavoratori che, in quanto a tempo determinato, erano e sono ovviamente disponibili a lavorare sui turni peggiori a non chiedere permessi e, soprattutto, a non rivendicare diritti.

Così, grazie al Santo, il giochino si è rotto e a seguito alle vittorie giudiziali siamo stati in grado di rovesciare il meccanismo di fidelizzazione dei lavoratori, i quali, ormai un centinaio, dopo essere stati assunti da una delle tre società hanno deciso di agire nei confronti delle altre due con il solito, ma sempre utile, *cash & crash*.²



Al momento restano pendenti ancora una cinquantina di cause davanti al Tribunale del Lavoro di Milano, sulle quali — per ovvie ragioni scaramantiche — non aggiungeremo altro. Dall’esperienza raccontata risulta evidente la centralità dei meccanismi di precarizzazione. Viene cioè svelato che a fronte della frammentazione sociale causata dai meccanismi di precarizzazione, al contrario, le imprese precarizzatrici sono in grado, anche se fra loro concorrenti, di sviluppare cartelli collusivi nel trattamento dei propri addetti. In altre parole, le imprese diventano solidali nello sfruttamento dei lavoratori. È evidente però che una volta svelato l’arcano con la conseguente presa di coscienza dei lavoratori tali meccanismi si frantumano e si ritorcono contro le imprese stesse. I lavoratori, infatti, non si sono accontentati solo di recuperare il proprio posto di lavoro ma sono andati a batter cassa alle altre società, causando in tal modo nuovo danno alle imprese precarizzatrici. Danno che non è solo economico ma anche ovviamente di immagine. A riguardo, ricordo con grande piacere che durante una delle conciliazioni fatte con una delle tre società, la responsabile del personale si lamentò con il sottoscritto del fatto che San Precario attraverso il *blog* dei lavoratori continuasse ad attaccare l’immagine dell’azienda, cito testualmente: *non ne possiamo più di questo San Precario!*



Ciò che questa vicenda ci insegna è proprio come l’uso giuridico della vertenza, non essendo finalizzato solo alla causa giuridica in sé e per sé, è in grado, se utilizzato con intelligenza, di diventare un potente strumento di intervento politico e sindacale, in grado di fare scuola anche presso altre realtà.

NOTE

1. Il costo di un lavoratore a tempo determinato corrisponde in linea di massima a quello di un lavoratore a tempo indeterminato di pari livello, o almeno dovrebbe. Sul punto la Direttiva CEE 70/99, introdotta in Italia con il D.Lgs 368/2001 (disciplina dei contratti a termine), sancisce in maniera incondizionata il divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e quelli indeterminati. Ciò detto nella quasi totalità dei casi, ai lavoratori a tempo determinato, anche se in servizio da anni, non vengono riconosciuti gli scatti d'anzianità, così come i premi di produzione e altri *benefict*.
2. L'idea del *cash & crash* nasce dalla considerazione che il meccanismo del ricatto e del consenso tiene sotto scacco i precari, che spesso sentono propri i valori fondanti dell'impresa: individualizzazione, profitto, competizione. Insomma, tra i lavoratori c'è la sensazione diffusa che impegnandosi e insistendo si riuscirà a migliorare le proprie condizioni individuali — quasi mai collettive. Non si tratta di porzioni marginali del corpo sociale e, attenzione, non si tratta neanche di arrendevolezza. Infatti nel momento in cui un lavoratore si sente tradito dall'azienda viene pervaso da una rabbia che lo porta a chiedere più soldi possibile e a cercare di abbattere l'immagine dell'impresa. L'abbiamo chiamato *cash & crash*: per organizzare conflitto bisogna aiutare precari e precarie a fare causa all'azienda per ottenere soldi (il *cash*) ma anche intaccare i profitti dell'azienda e rovinarne l'immagine (il *crash*), attaccandone il *brand*, denunciando la falsità di presunte finalità sociali o etiche d'impresa. In questo modo i precari riprendono coraggio, le imprese spesso si mostrano più deboli di quanto non appaiano e il conflitto si allarga e torna a insinuarsi nei luoghi di lavoro.