

Dopo Mirafiori, cosa?

di Mariella Magnani

Nessuno può prevedere quali saranno le conseguenze dell'esito positivo, ma di misura, del referendum di Mirafiori; in particolare se Fiat attiverà – e coltiverà fino in fondo – il progetto industriale preannunciato e più in generale, quali strategie saranno attuate dal gruppo nel mercato globale.

L'impressione diffusa è però che, a prescindere dal futuro del progetto Fabbrica Italia, dopo Pomigliano e dopo Mirafiori nulla potrà restare come prima nelle relazioni di lavoro. È questo che si vuole esprimere quando si parla di shock, di scossone, di svolta; anche se poi diviene difficile prevedere a quali cambiamenti lo scossone potrebbe dare origine.

Il quadro delle relazioni intersindacali è troppo fluido per consentire di fare previsioni. E deve indurre alla prudenza, specie nella formulazione di proposte di riforma legislativa del sistema contrattuale. Si tratta di un sistema che ha fin qui funzionato, nelle condizioni fisiologiche di unità di azione dei principali sindacati. È prudente allora attendere la definizione dei rapporti intersindacali, prima di avventurarsi in tali proposte.

Questo vale in particolare per il tema delle regole della rappresentanza sindacale ai fini della contrattazione collettiva. È da tempo che giacciono in Parlamento proposte (a partire dal c.d. ddl Gasperoni) in materia di rappresentatività sindacale ed efficacia della contrattazione collettiva. Si tratta di proposte molto diverse – le prime, tranquillamente adagate sulla disciplina dettata per il pubblico impiego, le ultime, più innovative e specificamente concepite per conferire efficacia *erga omnes* al contratto collettivo aziendale derogatorio – a conferma della difficoltà di legiferare in materia in presenza di una situazione sindacale in ebollizione.

Per contro, Cgil, Cisl e Uil hanno avviato nel 2008 un processo, poi arrestatosi nel 2009, per la definizione comune di regole per la democrazia e la rappresentanza sindacale, che, si è detto nel documento del 2008, deve avvenire «per via pattizia attraverso un accordo generale quadro». E oggi la Cgil da qui vuole (ri)partire, vale a dire dalla definizione concordata di regole per la rappresentanza sindacale.

L'elaborazione di proposte condivise da parte delle parti sociali (anche da Confindustria) sulle regole della rappresentatività sindacale, specie nella contrattazione collettiva, rappresenta una essenziale linea-guida per un (eventuale) intervento legislativo.

Come ho già osservato in un mio precedente intervento (in *Boll. spec. Adapt* 13 gennaio 2011, n. 44) al di là della difficoltà di individuare criteri condivisi per la misurazione della rappresentatività sindacale, una cosa è pensare a meccanismi che attribuiscono efficacia generale al contratto collettivo aziendale; altra cosa è pensare di legiferare in generale su soggetti, procedure, livelli della contrattazione collettiva ed efficacia degli accordi raggiunti. E la regolazione potrebbe essere differente a seconda che quello aziendale tenda a divenire il livello centrale di contrattazione, ovvero che esso debba inserirsi nel quadro della contrattazione di superiore livello (nazionale). E della struttura contrattuale sono (e devono restare) arbitri gli attori del sistema di relazioni industriali.

Una cosa certa è che la vicenda Mirafiori, con la preannunciata uscita di Fiat dal “sistema” confindustriale, ha messo in luce la necessità di rivedere ampiezza e contenuti dei contratti nazionali di categoria, con la loro disciplina onnipervasiva e in molte parti obsoleta. È un'esigenza

forte il cui esito, ancora una volta, non è scontato dal momento che mette sotto accusa entrambe le “burocrazie”, quella sindacale e quella confindustriale.

Infine, del caso Mirafiori, colpisce che non sia stata demonizzata l’inusuale, per il sistema italiano, presa di iniziativa da parte imprenditoriale; ed anzi il rapido aggregarsi di consensi, non solo nell’opinione pubblica, ma anche nel mondo sindacale, sulla necessità di eliminare – e con strumenti impensabili fino a qualche anno fa – vere e proprie storture od ingessature del nostro sistema produttivo, in vista di garantire più elevati tassi di produttività e di remunerazione del lavoro. E tuttavia tali consensi, per potersi concretizzare in comportamenti coerenti, necessiterebbero, se non di un assetto istituzionale più partecipativo, almeno di un sufficiente grado di stabilità di rapporti e di fiducia – come avviene persino negli Stati Uniti – tra gli attori del sistema di relazioni sindacali. Saprà l’Italia incamminarsi lungo questa strada? Ancora una volta è difficile predire. Si ritorna in un certo senso da capo.

Mariella Magnani
Ordinario di Diritto del lavoro
Università di Pavia