

SCONFITTE LE MENZOGNE

Giuliano Cazzola

Deputato del PdL

Vice presidente della Commissione Lavoro

I dirigenti della Fiom e i loro sodali non avranno alcun ritegno nel sostenere che la loro netta sconfitta nel referendum a Mirafiori è in realtà una vittoria. Già hanno fatto notare che determinante, a garantire il risultato, è stato il voto degli impiegati, come se si trattasse di lavoratori di serie B, come se non fossero direttamente interessati al futuro dello stabilimento e del loro posto di lavoro. Questa è solo l'ultima delle considerazioni inaccettabili che hanno accompagnato la vicenda della Fiat dai giorni di Pomigliano ad oggi. In tutti questi mesi è sembrato che in Italia sia sopravvissuto un unico sindacato determinato a difendere i diritti dei lavoratori: la Fiom, appunto. Tutti gli altri hanno finito, nel tempo, per tingersi di giallo e per asservirsi progressivamente al gioco del "padrone". Al novero dei sindacati "venduti" (la Cisl e la Uil, innanzi tutto, come recitano le scritte rinvenute sulle loro sedi con la firma della stella a cinque punte), si sono aggiunte le organizzazioni "rinunciarie" e cioè le altre federazioni di categoria della Cgil, pronte a negoziare e a firmare accordi sull'organizzazione del lavoro e degli orari simili a quelli di Pomigliano e Mirafiori. Persino Susanna Camusso, che chiede alla Fiom di adeguarsi all'esito del referendum (come fece Maurizio Landini, anni or sono, alla Piaggio), viene guardata con sospetto dai custodi della purezza della linea. Ci sarà tempo per valutare gli effetti del nuovo capitolo Fiat nel campo delle relazioni industriali, prima di tutto; dell'economia e della politica, poi. Oggi però, insieme alla soddisfazione per un voto che allontana lo spettro del declino inesorabile di uno storico stabilimento e del suo indotto, avvertiamo pure un profondo sentimento di amarezza: quanto è difficile cambiare le cose in Italia! Quella che avrebbe potuto essere considerata una brillante - e inaspettata - operazione di riqualificazione di un comparto importante dell'industria (il progetto Fabbrica Italia) ha rischiato (e rischia?) di essere travolta da un accavallarsi di polemiche insensate, di menzogne proterve, di azioni irresponsabili. Sul banco degli imputati non stanno solo la setta visionaria che si è impadronita di una delle più gloriose federazioni di categoria e il gruppo dirigente confederale che ne è rimasto troppo a lungo condizionato. Ugualmente responsabili sono quelle schiere di "intellettuali di regime" che hanno infiorato le menzogne, insieme alle forze politiche che non hanno esitato a strumentalizzare la fatica dei lavoratori o non hanno trovato il coraggio di dire loro la verità.

CONSIDERAZIONI A MARGINE DEL “CASO MIRAFIORI”

Alberto Cova

Professore Emerito di Storia Economica
Università Cattolica del Sacro Cuore - Milano

Questa breve nota non intende aggiungere alcunché ad una questione come il “referendum Mirafiori” che è stata ampiamente trattata e che, molto probabilmente, susciterà nuovi interventi e nuove discussioni. Invece, avendo operato qualche accostamento alla storia del sindacato e, più in generale, alla storia dei rapporti fra lavoratori e impresa, vorrei cercare di svolgere alcune considerazioni sul significato complessivo della vicenda e intravedere qualche possibile svolgimento futuro.

Comincerei con il rilevare che il “Caso Mirafiori” non è soltanto il terzo atto di una vicenda che ha avuto come attori da una parte una grande realtà industriale e, dall'altra, le tre grandi confederazioni sindacali o, meglio, le rispettive federazioni competenti, ma è anche una delle non poche esperienze di negoziazione tra impresa e lavoratori che ha portato in primo piano la questione dei nessi fra diversi livelli di contrattazione o, per essere più precisi, tra contrattazione aziendale e contrattazione nazionale.

Relativamente alla contrattazione, si calcola, infatti, che siano stati sottoscritti decine di cosiddetti “accordi in deroga”, cioè accordi a livello aziendale sostanzialmente difformi, per più di un aspetto, dai corrispondenti contratti nazionali. La loro stipulazione era ampiamente giustificata da una molteplicità di obiettivi, tutti, in ultima analisi, di fondamentale importanza e interesse per i lavoratori. Si trattava, infatti, di: mantenere il più possibile elevati i livelli di attività delle aziende; migliorare l'efficienza dell'impresa e, quindi, favorire i processi di innovazione tecnica e organizzativa per aumentare la produttività e promuovere, con le retribuzioni, le condizioni complessive dei lavoratori; garantire la sopravvivenza delle imprese in un sistema ampiamente integrato a livello europeo e aperto ad una concorrenza internazionale non più “governabile” con atti di politica economica dei singoli stati, come era accaduto per secoli.

Tuttavia un fatto come questo, molto rilevante proprio per quel che potrebbe essere il futuro delle relazioni industriali, è “annegato” nella “vicenda Fiat” - oggettivamente “pesante” non foss'altro che per il ruolo dell'impresa nella storia economica del Paese - ed è stato anche messo in sordina dalla superficiale conoscenza posseduta in argomento dal nugolo di soggetti intervenuti nei dibattiti che la vicenda ha scatenato. In ogni caso, le tendenze sopra richiamate in materia di contenuto della contrattazione aziendale paiono destinate a rafforzarsi perché sono cambiate radicalmente le condizioni complessive all'interno delle quali le imprese italiane operano e perché sono incomparabilmente più stretti e profondi i limiti posti ai comportamenti “individuali”.

Ma la consapevolezza di ciò pare non condivisa da una parte troppo consistente del paese. A sorprendere è soprattutto la relativa numerosità dei portatori di una cultura inadatta ad interpretare il nuovo che si sta affermando in Italia e altrove. Se si considera il linguaggio di molti “commentatori” delle vicende di cui stiamo discorrendo si coglie un che di patetico perché è lo stesso linguaggio di mezzo secolo fa, già inadeguato ad interpretare la situazione di quegli anni, un linguaggio, ora,

davvero arcaico solo che si pensi ai cambiamenti della geografia economica del mondo, alla liquefazione, con disonore, dei sistemi economico sociali dedotti dal modello “marxiano”, all’integrazione europea, alla globalizzazione delle relazioni economiche internazionali, alla grandiosa rilevanza assunta della dimensione finanziaria dell’economia.

Poiché non vi sono ragioni per ritenere che tutto ciò sia destinato a mutare, l’economia italiana o, meglio, le imprese e lavoratori italiani, *in primis*, dovranno fare i conti con una realtà rispetto alla quale l’assunzione di comportamenti adattativi appare la condizione per la sopravvivenza sicché le previsioni di un aumento della complessità dei problemi legati alla contrattazione pare non siano totalmente infondate. Ma non è mia intenzione toccare questa materia, bensì guardare invece ad una questione emersa soltanto per accenni nel corso del dibattito.

Si tratta della questione della rappresentanza del sindacato nell’unità produttiva perché se la contrattazione aziendale è lo strumento per realizzare gli adattamenti alla realtà mutevole di cui si è detto, non si evita la questione del soggetto che, in rappresentanza dei lavoratori, interagisce con l’azienda. Ma qui si tocca un elemento che ha diviso i sindacati sin dalle origini mi sia concesso, in ragione del mestiere che faccio, di ricordarne lo svolgimento.

La rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro aveva costituito un punto caratteristico e distintivo della Cisl delle origini. La premessa da cui partire era l’idea secondo la quale, esistendo il problema di garantire ai lavoratori il massimo di vantaggi dal punto di vista economico e normativo, occorreva introdurre un livello di contrattazione appropriato, ossia il livello aziendale e, questo, poneva la questione della presenza del sindacato sui luoghi di lavoro.

Però, da sempre, la rappresentanza a questo livello era assicurata dalle commissioni interne che, essendo formate da membri eletti da tutti i lavoratori, sindacalizzati e non, non erano propriamente strutture del sindacato. Per questo, la Cisl era sempre stata molto attenta a non identificare le due forme di rappresentanza ma, invece, a perseguire l’obiettivo di creare sezioni sindacali aziendali. Di conseguenza si era costantemente opposta e aveva altrettanto costantemente respinto ogni tentativo di legiferare perché questo avrebbe significato riconoscere l’esistenza “ufficiale” di una nuova forma di rappresentanza diversa dal sindacato.

Sennonché le tendenze dominanti andavano in direzione opposta rispetto a questi orientamenti. La Cgil era, infatti, abbastanza favorevole alle commissioni interne, prima di tutto perché pensava di riuscire a distinguerle dalle rappresentanze sindacali aziendali e poi perché, trattandosi di una forma di rappresentanza generale dei lavoratori indipendentemente dal fatto che fossero o meno sindacalizzati, erano pur sempre espressione dell’unità della classe operaia che, per la sinistra politica e sociale, continuava ad essere un valore in sé.

Sul versante opposto, gli imprenditori, in molta parte fedeli ad una visione sostanzialmente arcaica dei rapporti sociali tolleravano le commissioni perché ritenevano che ammettere il sindacato al livello delle unità produttive pregiudicasse la possibilità di condizionare i lavoratori.

Come sappiamo le commissioni interne furono sostituite da “consigli di fabbrica”, ossia rappresentanze elette dai lavoratori della unità produttiva, con compiti di negoziazione a livello aziendale da svolgere assieme ai sindacati locali di categoria, con la precisazione, però, che all’elezione dei rappresentanti partecipano tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto di essere o no iscritti ad un sindacato.

Però questa fu una realizzazione significativamente differente da quella della Cisl originaria che, invece, rimandava ad una concezione del sindacato come associazione alla quale si aderisce liberamente sicché la rappresentanza era eletta solo dagli iscritti e, in quanto tale, era responsabile verso gli stessi e verso i livelli superiori dell'organizzazione.

Ora, pensando al futuro, siccome la soluzione di problemi aziendali, soprattutto nel caso di grandi unità produttive, entra necessariamente in un rapporto di coerenza con la politica generale della Confederazione di riferimento, si vede benissimo la necessità di rispettare le caratteristiche di ognuna anche al livello del luogo di lavoro attraverso la creazione di un livello, appunto, aziendale dell'organizzazione. Questo vuol dire molteplicità delle rappresentanze ivi compresa quella dei lavoratori non sindacalizzati e, considerata la storia delle relazioni sindacali in Italia, vuol dire anche superare le prevedibili perplessità delle imprese.

In ogni caso, soluzioni differenti da questa in nome di un'astratta unità dei lavoratori non farebbe che ripetere, magari con qualche attenuazione, gli stessi problemi che sono stati alla base della mitizzata unità sindacale di cui si discusse a Firenze nei primi anni Settanta. Ma tutti sanno come finì. E, semmai, saranno le stesse confederazioni a decidere diversamente mentre, ancora una volta, come dice Mario Grandi, “la politica deve restare fuori da un campo di autonomia sociale in cui non ha nulla da dire”.

DOVE VANNO LE RELAZIONI INDUSTRIALI?

Carlo Dell'Aringa

Professore Ordinario di Economia Politica
Università Cattolica del Sacro Cuore - Milano

Quali scenari si aprono dopo il “sì” al referendum di Mirafiori? Quali saranno le implicazioni per il sistema economico e sociale?

Partiamo da un dato di fatto : Fiat non è un caso isolato e circoscritto, come talvolta è stato affermato.

È pur vero che, anche ultimamente, molti accordi aziendali nel settore metalmeccanico sono stati firmati anche dalla Fiom, ma questo non basta a definire la Fiat un caso isolato e circoscritto.

Anzi può essere considerato un “incidente” inevitabile all'interno di un processo di disgregazione delle relazioni industriali, che è ormai in corso da anni. I segnali sono quanto mai evidenti. Innanzitutto, in questi anni, il più importante contratto del settore privato, quello dei metalmeccanici, è stato firmato dalla Fiom in modo alterno: una volta sì e una volta no. Poi l'Accordo Quadro sul nuovo modello contrattuale del 2009 è stato firmato da tutti, ma non dalla Cgil. Infine sembrava (tre anni fa) che l'accordo sulla rappresentatività fosse cosa fatta, ma è saltato anche quello.

In queste circostanze è già un miracolo che in questo periodo siano stati firmati, da tutte le sigle sindacali, centinaia di accordi aziendali e decine di importanti contratti nazionali. In una simile confusione, dominata dall'incertezza di quali regole fossero in vigore e quali no, un incidente come quello della Fiat era quasi inevitabile.

Allo stesso tempo il mondo imprenditoriale ha espresso esigenze che non sembrano essere soddisfatte dall'attuale sistema di relazioni industriali. Ha preso vigore la preferenza per un sistema di contrattazione maggiormente decentrato. Le imprese, soprattutto quelle grandi e medio-grandi, sentono più che in passato, l'esigenza di ritagliare le relazioni di lavoro sulle proprie esigenze organizzative. Il confronto coi sindacati deve svolgersi soprattutto nei luoghi di produzione.

Come si potrebbe valorizzare maggiormente la contrattazione aziendale? Vedo due strade. La prima è quella che, almeno per ora, è stata scelta da Marchionne e cioè l'uscita dal sistema confindustriale e, quindi, dalle relazioni di lavoro regolate dalle norme del diritto sindacale. E' la via tedesca dell'*opting out*. In Germania ci sono ormai centinaia di imprese che sono uscite dal contratto nazionale e tengono rapporti diretti coi loro lavoratori (e consigli di fabbrica).

L'altra strada è il rientro nel sistema attraverso un contratto collettivo *ad hoc* per il settore dell'auto. Questa è la strada certamente meno innovativa perché a questo punto anche la Fiat deve rispettare gli accordi nazionali firmati da Confindustria e Federmeccanica, comprese le norme sulla rappresentanza.

Quale strada si sceglierà? In Germania, un Paese in cui la partecipazione dei lavoratori è comunque molto sviluppata (attraverso il sistema duale e la partecipazione dei lavoratori ai consigli di sorveglianza) e dove le relazioni industriali, a qualunque livello si svolgano, sono ispirate alla condivisione di obiettivi di lungo periodo - come crescita, competitività, investimento nel capitale umano - un modello

di *opting out* non riesce a disarticolare più di tanto il sistema delle relazioni di lavoro (che rimane comunque molto virtuoso, anche in periferia).

In Italia un decentramento della contrattazione collettiva aperto all' *opting out* darebbe luogo ad una disorganizzazione delle relazioni industriali che potrebbe avere effetti imprevedibili e non necessariamente positivi sul sistema economico sociale del nostro Paese. Un sia pur limitato coordinamento nazionale della contrattazione collettiva potrebbe risultare ancora utile, a condizione naturalmente che i maggiori sindacati nazionali condividessero strategie nazionali dirette alla crescita e alla stabilità del Paese.

Anche in questo caso, comunque, il grado di decentramento della contrattazione implicito nel nuovo modello contrattuale firmato da Confindustria, Cisl e Uil nel 2009, dovrebbe essere considerato non più sufficiente per andare incontro alle esigenze che le imprese ormai manifestano con sempre maggiore insistenza. Paradossalmente quell'Accordo che la Cgil riteneva troppo innovativo e tale da mortificare l'importanza del contratto nazionale, può apparire oggi, alla luce del "caso Fiat", ormai superato. Occorrerebbe trovare un equilibrio più avanzato che prevedesse un ulteriore alleggerimento del contratto nazionale e un meccanismo di deroghe più flessibile. Si potrà trovare un accordo su questo?

Un accordo non è scontato e, a quel punto, la via "tedesca" (*opting out*, ma senza partecipazione) non è esclusa.

DOPO MIRAFIORI, COSA?

Mariella Magnani

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Pavia

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 cd. d.d.l. 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 (cfr. *Bollettino Adapt* del 13 gennaio 2011), 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.

MIRAFIORI: UNA SFIDA PER NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI

Michel Martone

Professore di Diritto del lavoro
Università L.U.I.S.S. Guido Carli - Roma

All'indomani dell'importante risultato di Mirafiori, numerose sono le questioni che rimangono sul tappeto. Perché se la produzione della Fiat rimarrà a Mirafiori, è difficile che, dopo i risultati del referendum, il nostro sistema di relazioni industriali resti lo stesso. La vertenza di Mirafiori ha, infatti, messo in luce la profonda necessità di nuove regole sulla democrazia sindacale ma anche acuito la profonda spaccatura che divide il mondo del lavoro tra quanti accettano il principio democratico e quanti invece lo rifiutano. Come dimostra il curioso contrappasso che ha travolto la Fiom. Ha rifiutato l'accordo e negato ogni legittimità al referendum e ora che la maggioranza dei lavoratori ha votato ratificando l'accordo, si ritrova fuori dall'azienda proprio in forza di una legge, lo Statuto dei lavoratori, che ha sempre considerato un baluardo immodificabile a tutela dei diritti dei lavoratori e del sindacato. Ora, quella legge, ed in particolare l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, afferma per via legislativa un principio semplicissimo ed antico delle relazioni industriali. E cioè che la contrattazione collettiva, proprio perché postula la libertà di iniziativa economica e quella sindacale, si fonda sul reciproco riconoscimento delle parti contraenti. In altri termini, in base allo Statuto, tutti i sindacati possono svolgere attività sindacale ma solo quelli che sono stati in grado di imporsi come controparte negoziale e di sottoscrivere un contratto collettivo applicato in azienda possono usufruire dei diritti sindacali previsti dalla legge, perché avendolo sottoscritto hanno il diritto di controllarne l'applicazione.

Per questo Sergio Marchionne ha deciso di costituire una *newco* fuori da Confindustria, per non dover subire in questo delicato frangente le regole di un sistema che di fatto accorda all'unico sindacato dissenziente un vero e proprio potere di veto. Così ha lanciato ai lavoratori della sua azienda la sfida della produttività e ora che l'accordo è stato ratificato con il referendum vuole tenere la Fiom fuori dai cancelli di Mirafiori, sulla scorta dell'aurea regola sancita dallo Statuto dei lavoratori. Per evitare che, usufruendo dei diritti sindacali offerti dalla legge a chi sottoscrive un contratto collettivo, boicotti l'accordo accettato dalla maggioranza dei lavoratori e dei sindacati.

Ora, per far rientrare la Fiom in azienda e sancire l'efficacia dell'accordo, il Pd vorrebbe una legge sulla rappresentanza sindacale. Ma questa proposta si scontra con alcune considerazioni critiche. Innanzitutto, una legge c'è già. È lo Statuto dei lavoratori e ratifica un principio importante e cioè che le parti negoziali devono anzitutto riconoscersi reciprocamente. In secondo luogo, ciò significherebbe trasferire il conflitto di Mirafiori a livello nazionale, e scatenare, in questo difficile momento storico, nuovi conflitti, tra la maggioranza di Governo e l'opposizione più radicale, di cui il paese non ha di certo bisogno. Inoltre, perché, come insegna Gino Giugni, le leggi, e non solo in materia sindacale, per funzionare devono avere consenso e quindi è bene che siano le parti sociali a trovare un punto di incontro tra le diverse posizioni. Infine, perché per fare una legge ci vuole il tempo dei



regolamenti parlamentari mentre per sottoscrivere un accordo interconfederale basta un incontro.

MIRAFIORI: UN RITORNO AL FUTURO?

Alberto Mingardi

Direttore Generale Istituto Bruno Leoni

Se c'è qualcosa che ha indubbiamente caratterizzato, a tutte le latitudini ideologiche, il Novecento delle idee, è una visione "idraulica" della politica. In quest'ottica, gli esiti spontanei delle interazioni sociali potrebbero essere "aggiustati", come tubi da riparare, con l'intervento di tecnici specializzati. Non basta interpretare il mondo, bisogna cambiarlo. In quella temperie, era inevitabile che il contratto inteso per ciò che dovrebbe essere - cioè un accordo fra le parti - apparisse uno strumento obsoleto. Per "cambiare il mondo" bisogna superare la lineare semplicità dell'incontro dell'offerta con la domanda, in questo caso dell'offerta di lavoro con la domanda di lavoro. L'idraulico gioca coi flussi. Il contratto collettivo nazionale, che è per l'appunto collettivo e nazionale, inevitabilmente prefigura una politicizzazione dei rapporti di lavoro. Questa, a sua volta, ha agevolato la trasformazione delle organizzazioni dei lavori: da realtà create per fare leva, in funzione negoziale, a burocrazie specializzate - votate, come tutte le burocrazie, in primo luogo alla propria sopravvivenza. In un mondo apparentemente spietato coi cartelli e coi monopoli (anche in assenza di comprovati danni ai consumatori), il convincimento che il lavoratore fosse parte debole nelle relazioni con le aziende ha portato a una forma di estrema tolleranza con la monopolizzazione della rappresentanza dei lavoratori. Ciò in spregio al fatto che, in questo campo più che in altri, il monopolio ha prodotto in modo evidenti gli effetti che da esso ci si attende: inefficienza e rendite a vantaggio, in questo caso, dei "monopolizzatori" (le élite sindacali). Non si tratta certo di un fenomeno esclusivamente italiano. Ha segnato il Novecento un po' ovunque, ma dappertutto il costo del monopolio, a un certo punto, è apparso insostenibile. La signora Thatcher piega il sindacato parassitario proprio dopo una stagione in cui come non mai l'economia inglese mordeva il freno. Negli Stati Uniti, è la democratizzazione della proprietà, la diffusione degli investimenti azionari e l'allargamento dell'accesso al mercato borsistico, che porta i cittadini a interessarsi direttamente della performance delle imprese. Se il lavoratore è anche un (per quanto piccolo) investitore, le rigidità e gli irrigidimenti che sono frutto della sindacalizzazione vengono immediatamente percepiti come un ostacolo alla sua stessa possibilità di partecipare alla creazione di ricchezza. La vicenda Fiat ci ha confermato come, purtroppo, nel nostro Paese il "Novecento sindacale" non sia ancora stato pienamente superato. La vittoria dei si conforta circa la possibilità che si apra una fase nuova. Questa non può che portare a una rivalutazione del contratto come incontro di libere volontà, che come tale deve determinarsi quanto più vicino al luogo in cui quell'incontro si conferma ogni giorno: l'azienda. Il ruolo delle parti sociali, incluso quello dei sindacati, ne esce modificato ma in prospettiva esaltato. Si ritorna alle origini: non spacciatori di ideologie, non "normatori" delle relazioni industriali ma aggregatori degli interessi concreti dei lavoratori. Riflettendo sulla stagnazione dell'epoca, Friedrich von Hayek, negli anni Settanta non poteva che ritrovare nelle *trade unions* "il più grande ostacolo all'innalzamento degli standard di vita delle classi lavoratrici nel loro complesso, la causa più rilevante delle differenze enormi fra i lavoratori più pagati e quelli meno pagati, la causa primaria della

disoccupazione, e la maggiore ragione del declino dell'economia britannica in generale". Se parole simili non sono state scritte sull'Italia, è solo perché un'economia composta in larga di ditte medie e piccole, in cui la realtà che ogni impresa è un'avventura umana s'impone sulla retorica dei rappresentanti sindacali, sfugge più facilmente al tentativo di politicizzare ogni rapporto fra datore di lavoro e impiegato. Come invece avviene nella grande industria e nel pubblico impiego. La scossa che arriva da Mirafiori ci dà la speranza che i contratti possano tornare ad essere contratti, a tutti i livelli. Un "ritorno al futuro" che ci riallineerebbe finalmente all'Occidente civilizzato.

IL CASO FIAT: UN FALSO D'AUTORE

Roberto Pessi

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Università LUISS Guido Carli - Roma

L'aspra dialettica sindacale e politica che si è "accesa" sul "caso Fiat" è alimentata da una ricostruzione "artificiale", della materia del contendere, funzionale ad un utilizzo del contrasto in funzione di obiettivi collocabili su piani diversi (le dinamiche generali delle relazioni industriali, i rapporti tra le Confederazioni e di quelle con la Confindustria, la riaggregazione della sinistra "alternativa" ed il suo riproporsi come asse centrale di un bipolarismo della contrapposizione).

In realtà i problemi della Fiat sono sostanzialmente tre: l'assetto proprietario (sbilanciato rispetto al passato e necessariamente condizionato dal peso delle organizzazioni sindacali di oltreoceano, nonché dalla presenza nell'azionariato di Stati sovrani), i modelli (in sofferenza su alcuni marchi, rispetto ad una concorrenza europea, specie tedesca, a forte capacità penetrativa, seppur con un costo del lavoro più elevato), l'organizzazione (priva di qualsivoglia flessibilità modulare, laddove la tecnica di vendita, che evita lo stoccaggio ed anticipa la stessa creazione del prodotto, impone un adempimento "in corsa" dei tempi di creazione del bene).

Su quest'ultima problematica si è concentrata tutta la vicenda negoziale; una vicenda che in tutti i suoi passaggi (sia quelli relativi al rapporto con Confindustria e con l'associazione di categoria, sia quelli riferiti al contratto nazionale, sia ancora quelli di merito concretizzati negli accordi per Mirafiori e Pomigliano) non ha mai avuto come obiettivo l'arretramento dello statuto protettivo del lavoro subordinato (quale disegnato dalla legge e dall'autonomia collettiva), bensì (ed assai più riduttivamente) la sua compatibilizzazione con due modelli organizzativi, l'uno modulabile di tempo in tempo (ma con rapidità) per Mirafiori, l'altro idoneo a realizzare un sostanziale ciclo continuo, per Pomigliano.

Ed infatti la lettura degli accordi evidenzia in termini chiari come gli stessi si preoccupino solo dell'organizzazione dei turni e quindi della operatività aziendale; laddove, semmai, l'unico aspetto che interessa il costo del lavoro (ma non la retribuzione dei lavoratori) è il contenimento della dimensione della "squadra rimpiazzati". Da qui le novità si riducono a modesti interventi deflattivi dell'assenteismo ed a contenuti recuperi in ordine alla dimensione e (soprattutto) all'azionabilità della leva dello straordinario; né gli stessi investono concretamente il diritto di sciopero, quanto piuttosto la parte obbligatoria del contratto collettivo, e quindi la coerenza dei comportamenti sindacali tra conflitto ed accordi sottoscritti (peraltro preverificabile con i previsti percorsi di «raffreddamento»).

A veder bene, del resto, l'alimentarsi della dialettica da parte di una delle Confederazioni è dovuta forse, ancor più che al rischio che l'accordo separato tagli il canale di rappresentanza aziendale, alle problematiche endoassociative indotte da una categoria che, pur ormai minoritaria, sembra voler ripercorrere la strada della saldatura con la sinistra "alternativa" (che, del resto, nell'esperienza dell' "Ulivo", l'aveva condotta a proporsi come quarta Confederazione).

Se l'esito referendario sarà positivo (come sembra ragionevole attendersi) forse l'asprezza della dialettica potrà, seppur necessariamente con gradualità (e dopo



qualche “fuoco d’artificio” finale), ridimensionarsi. Ma qui sarà importante la posizione dell’azienda che dovrà avviare un lento ed insieme incisivo recupero di un quadro unitario di relazioni sindacali (anche per contenere effetti alone) e quella della Confederazione che tale recupero dovrà saper assecondare.

In questa prospettiva, l’esecutivo potrà svolgere un significativo ruolo di mediazione (seppur sul tema formalmente occulto), promuovendo verifiche congiunte sul “collegato lavoro”, ovvero in particolare sulla sua prima concretizzazione in via giudiziaria, per eventuali interventi correttivi, nonché sulla produzione da parte dell’autonomia collettiva della normativa necessaria all’attivazione (ed alla diffusione) della riforma sull’arbitrato di lavoro (di per sé, da sola, idonea a rivalorizzare quella collaborazione tra capitale e lavoro che è il nucleo vitale dell’art. 2094 c.c.).

IL DIRITTO DEL LAVORO E LE RELAZIONI INDUSTRIALI: COSA CAMBIA DOPO MIRAFIORI

Giampiero Proia

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Università di Roma Tre

Il nuovo contratto Fiat per Mirafiori è stato approvato dal referendum indetto tra i lavoratori interessati, ma il dibattito politico e sindacale, già riscaldato dal precedente di Pomigliano, resta incandescente per ciò che riguarda la valutazione dell'impatto che quel contratto avrà sul futuro del diritto del lavoro e delle relazioni industriali.

Tranne poche voci che tendono a "minimizzare", vi è una diffusa consapevolezza che nulla sarà più come prima, anche se profondamente diversi sono i giudizi circa il segno positivo o negativo da intravedere nel "nuovo" che avanza.

In effetti, per una valutazione obiettiva, è necessario individuare i singoli punti sui quali l'accordo viene ad incidere e quali cambiamenti possono effettivamente derivare nell'assetto dei rapporti sia collettivi che individuali di lavoro.

Relazioni sindacali. Quelli della Fiat non sono certo i primi accordi "separati"; ma la loro novità risiede nel fatto che lo "strappo" si è consumato non su una semplice divergenza di vedute per ciò che riguarda il carattere più o meno moderato delle strategie rivendicative da portare avanti, bensì su una diversa idea del ruolo del sindacato nell'età della globalizzazione.

Mossa da obiettivi politici, la Fiom continua ad operare come se ci trovassimo ancora in una fase di economia semiautarchica, nella quale le condizioni di lavoro costituiscano una sorta di variabile indipendente, essendo sostenute da politiche protezionistiche che le pongano al riparo dalla concorrenza internazionale. Muovendo da questo errore di fondo, si fa paladino della difesa dell'intangibilità delle condizioni di lavoro preesistenti, che tende a far assurgere indistintamente al rango di diritti inviolabili, dimenticando però che nessuna delle Carte fondamentali dei diritti dei lavoratori contempla qualcosa che lontanamente si avvicini alle materie tecniche nelle quali incide l'accordo (pause di lavoro, lotta all'abuso nell'assenteismo, nuova organizzazione del lavoro) e dimenticando altresì che, nel nuovo accordo, l'introduzione delle condizioni che risultano più onerose per i lavoratori è compensata dalla previsione di controprestazioni economiche e, soprattutto, dall'impegno dell'Azienda a realizzare quegli investimenti che sono necessari perché la Fiat possa continuare ad avere un futuro a Torino e perché anche i lavoratori, continuando ad avere un futuro lavorativo, possano continuare ad essere titolari di diritti esigibili (e non di diritti scritti solo su belle pagine di contratti).

Gli altri sindacati hanno, invece, da tempo aperto gli occhi. La competizione internazionale ha innescato un confronto durissimo tra imprese e sistemi produttivi nazionali. Il nostro Paese, che ottiene risultati lusinghieri tra piccole e medie imprese, è purtroppo assai povera di quelle grandi realtà produttive, delle quali nell'economia moderna non è concepibile fare a meno, ed è in fondo alle classifiche di attrattività di investimenti esteri.

Tutto ciò, unito alla crisi generale delle materie prime, ed all'ascesa di nuove economie emergenti, lascia prevedere un *trend* di redistribuzione di ricchezza a livello mondiale, che anche l'Italia potrà essere chiamata a subire.

Di questo scenario Cisl, Uil, Ugl, Fismic hanno responsabilmente preso atto, e, accettando la difficile sfida che ne deriva, hanno fatto quanto un sindacato moderno può ed anzi deve fare per recuperare quote di produzione e ricchezza mondiale, o quantomeno per frenare il processo di redistribuzione che ci vede penalizzati di fronte ad economie occidentali più ricche e a paesi emergenti più agguerriti. Questo, e solo questo, al di là di tutte le polemiche strumentali e i bla-bla-bla, è l'obiettivo dello "scambio Fiat" che ha avuto ad oggetto la condivisione di un progetto industriale nell'ambito del quale l'azienda si è impegnata ad effettuare gli investimenti necessari per il rilancio (e per la conseguente salvaguardia, e se possibile incremento, dei livelli occupazionali) e le organizzazioni sindacali hanno concordato su una serie di misure finalizzate al necessario recupero di efficienza e produttività del lavoro.

Il "mito" dell'unità sindacale, la pluralità degli interessi collettivi e le regole sulla rappresentanza. La "frattura" all'interno del movimento sindacale è, in sé, un elemento negativo, perché può innescare momenti di conflitto, dando luogo ad azioni di contrasto anche giudiziario, in una fase nella quale sarebbe, invece, necessario, stante la delicatezza della sfida, il massimo del consenso sociale possibile.

Ma la ricerca a tutti i costi di questo consenso non poteva continuare ad essere quel fattore di veto ed immobilismo che ha gravemente rallentato l'evoluzione del modello di relazioni industriali in Italia, che ha ritardato di anni la stessa riforma del protocollo del '93 ed ha tenuto accesa, alla base di quelle relazioni, un'idea di conflittualità esasperata anche in una fase in cui la competizione tra ordinamenti avrebbe dovuto favorire, come ora faticosamente si sta cercando di fare, l'evoluzione delle relazioni industriali in chiave cooperativa e partecipativa. Il tutto per puntare al progresso e per aumentare le risorse disponibili da distribuire piuttosto che continuare a difendere, in una inutile contrapposizione frontale tra "poveri" paesi declinanti, una "torta" sempre più piccola.

Diciamo anche che, in questo modo, è venuto al pettine un nodo che più di non essere mai sciolto, si era fatto finta di non vedere.

Il diritto sindacale è stato sempre costruito attorno alla nozione di interesse collettivo, ritenuto come un'entità unitaria riferibile alla generalità dei lavoratori di una determinata categoria o azienda.

Ma l'interesse collettivo, come si sa, non è una cosa che esista in *rerum natura*, è il risultato della valutazione che dei propri interessi operano i singoli gruppi organizzati. Ora, se la Costituzione tutela il pluralismo organizzativo dei sindacati, e se anzi il pluralismo è il fondamento stesso della libertà sindacale, è inevitabile e giusto che i diversi sindacati possano esprimere valutazioni diverse circa l'interesse collettivo da perseguire, sempre che la minoranza – secondo il basilare principio della democrazia – sappia accettare la volontà della maggioranza.

Così si tutela e si garantisce il libero confronto tra diverse strategie ed interessi collettivi, creando una virtuosa competizione anche all'interno del movimento sindacale, che può risultare virtuosa soprattutto se, come detto, il criterio guida resti quello del rispetto della volontà della maggioranza dei lavoratori interessati.

Da questo punto di vista l'invocato intervento legislativo sulle regole della rappresentanza non sarebbe neppure necessario, o addirittura risulterebbe controproducente, posto che l'attuale sistema contrattuale di fatto contiene già i criteri di soluzione dei conflitti intersindacali e l'intromissione della legge risulterebbe invasivo di una materia tradizionalmente riservata all'autonomia contrattuale delle

parti, causando effetti imprevedibili anche nelle libere dinamiche delle relazioni tra le parti.

Anche rispetto al tema della rappresentanza in azienda, un intervento manutentivo è tutt'altro che necessario, posto che, proprio nell'attuale formulazione dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970 risultante dalla consultazione referendaria del 1995, l'esclusione dei sindacati che non siano firmatari di accordi sindacali applicati nell'unità produttiva dai diritti sindacali aggiuntivi introdotti dal titolo III è del tutto coerente con l'obiettivo di quella legge di privilegiare quali interlocutori sindacali questi soggetti che abbiano saputo dimostrare doti di rappresentatività e di responsabilità mediante la realizzazione di iniziative non meramente contestatarie, bensì di soluzioni consensuali alle concrete problematiche poste dall'organizzazione del lavoro.

Il nuovo modello contrattuale. Le osservazioni sin qui svolte non implicano affatto la "morte" del contratto nazionale (c.c.n.l.) e, tanto meno, la crisi delle grandi organizzazioni sindacali degli imprenditori (Confindustria).

Lo stesso accordo Fiat prevede che le sue clausole verranno assorbite in un contratto collettivo specifico di primo livello, che, quindi, conserverà la funzione di garanzia di un trattamento minimo economico e normativo per tutte le imprese appartenenti ad un medesimo settore merceologico. Con la essenziale precisazione, però, già contenuta nell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali dell'inizio del 2009, e da tempo applicata diffusamente negli altri Paesi dell'Europa occidentale (a cominciare dalla Germania), che a livello aziendale le parti possono "sganciarsi" dalla disciplina nazionale ogni volta che occorre fare fronte a specifiche situazioni di crisi o per favorire iniziative di sviluppo economico ed occupazionale.

Il contratto nazionale, quindi, si trova senz'altro ad affrontare una situazione inedita che gli provoca qualche esigenza di "riorientamento". E' difficile, indubbiamente, continuare a mantenere inalterata quella funzione di regolazione della concorrenza dell'offerta di lavoro nei diversi settori, poiché i confini del suo campo di applicazione, tipicamente nazionali, non sono in grado di evitare che la concorrenza si svolga comunque, senza regole, tra imprese e lavoratori che operano al di fuori di quei confini. Ma il livello nazionale può conservare una ineliminabile ragione di essere, operando come generale rete di protezione dei trattamenti minimi, che tiene conto – anche grazie al nuovo indicatore dell'aumento del costo della vita – della situazione complessiva del sistema economico e produttivo, consentendo, allo stesso tempo, una flessibilità controllata da parte dei contatti di secondo livello che aiuti le imprese ad adeguare la propria organizzazione del lavoro alle esigenze poste dai mercati internazionali.

MIRAFIORI: ORA ATTUARE L'ACCORDO

Giorgio Santini

Segretario Generale Aggiunto Cisl

In un clima di polemiche alimentato da strumentalità e distorsioni plateali dei contenuti dell'intesa, aggravato negli ultimi giorni da una politicizzazione patologica tutta interna alle diverse posizioni della sinistra politica, l'accordo siglato il 23 dicembre da Fiat e Fim, Uilm, Fismic, e Ugl è stato approvato dai lavoratori dello stabilimento torinese.

Partiranno ora a Mirafiori i nuovi investimenti per un miliardo di euro per la produzione di oltre 250.000 auto della fascia alta di gamma, in *join-venture* Fiat-Chrysler. È bene ricordarlo perché il bailamme mediatico degli ultimi giorni e l'incredibile comprensione, nel post-voto, da parte di ben identificati media per le ragioni ... degli sconfitti, hanno rischiato e rischiano di mettere in secondo piano i contenuti dell'accordo.

La richiesta della Fiom di riaprire le trattative non ha fondamento né credibilità, visto che nei mesi scorsi essa si è ostinatamente rifiutata di sottoscrivere gli accordi a Pomigliano e a Mirafiori, arrivando anche a disconoscere, addirittura preventivamente, l'esito dei referendum, ritenuto peraltro nel modello di democrazia sindacale Fiom (non certo in quello Cisl) il supremo strumento decisionale. Davvero un bell'esempio di ... "incoerenza"!

L'accordo, a maggior ragione dopo l'esito del referendum, è pienamente valido e legittimo ed ora necessario entrare rapidamente nella fase attuativa in particolare con la realizzazione nei tempi previsti da parte di Fiat degli investimenti a Pomigliano e Mirafiori con la finalità di far ripartire quei siti, di dare prospettive certe all'occupazione, superando la Cassa Integrazione che negli ultimi anni ed ancora in questi mesi è molto estesa per migliaia di lavoratori. Più in generale, unitamente alla necessità di assicurare a Termini Imerese una soluzione industriale che salvaguardi l'occupazione, il confronto con Fiat dovrà proseguire negli altri stabilimenti per definire gli investimenti, aggiornare le missioni produttive, così da dare contorni sempre più definiti al piano Fabbrica Italia che prevede in 5 anni circa 20 miliardi di euro di investimenti e la quasi triplicazione del numero di auto prodotte in Italia.

Quanto tutto questo sia utile e necessario in un momento di crisi economica e produttiva del nostro paese ancora marcata è sotto gli occhi di tutti e sta a cuore innanzitutto ai lavoratori che in caso contrario avrebbero visto sfumare lentamente ma inesorabilmente ogni possibilità di rientrare al lavoro.

In parallelo al percorso attuativo dell'accordo si potranno definire anche i temi del rapporto tra questi accordi aziendali *sui generis* ed il contratto nazionale. È stato attivato già prima dell'accordo di Mirafiori ed in prospettiva dello stesso il confronto tra Federmeccanica e i sindacati metalmeccanici firmatari nel 2009 dell'ultimo Ccnl; esso va ora portato a compimento individuando un ambito contrattuale, che potrà essere o una sezione specifica per l'auto dell'attuale Ccnl oppure un vero e proprio contratto nazionale per l'auto, che sarà destinato ad inglobare gli accordi firmati in questi mesi, ponendo così fine ad ogni residuo fondamento delle iperboliche dichiarazioni della Fiom sulla cancellazione del Ccnl, che peraltro nemmeno ha firmato né tanto meno riconosce.

La stessa vicenda sulla rappresentanza sindacale che è stata il vero cavallo di battaglia nella polemica contro l'accordo è risolvibile in maniera abbastanza rapida se le tre Confederazioni sapranno portare a compimento l'accordo che fu raggiunto nel 2008, votato dai massimi organismi nazionali di Cgil-Cisl-Uil ed inviato a tutte le parti datoriali, all'interno del documento sindacale per la riforma della contrattazione, nel quale si prevede un indicatore di rappresentanza assicurato dalla media degli iscritti "certificati" di ogni Confederazione sindacale e dei voti delle stesse nella elezione degli RSU ed un percorso di assunzione delle decisioni basato sulla responsabilità di contrattare e concludere ipotesi di accordo, sulle quali consultare per la conferma tutti i lavoratori. Nel caso di dissensi non componibili il criterio per poter legittimamente sottoscrivere un accordo sarebbe quello della maggioranza semplice delle organizzazioni sindacali, con l'impegno di tutti a rispettarlo.

Infine, ma non per ultimo, va arricchito l'impianto degli accordi Fiat rendendo più marcato il profilo partecipativo, per quanto attiene alla redistribuzione del salario di produttività, della partecipazione agli utili, della gestione delle commissioni paritetiche sull'organizzazione del lavoro, sulla conciliazione, sul contrasto dell'assenteismo anomalo, sulle pari opportunità per l'occupazione femminile, aprendo anche la partecipazione sui più rilevanti aspetti della *governance* dell'azienda.

Dalle polemiche e dalle accuse infondate diffuse a piene mani in queste settimane si esce non guardando indietro, ripristinando poteri di veto sindacali come vorrebbe fare la Fiom (non adeguatamente contrastata dalla Cgil) ma andando avanti costruendo attraverso le intese e la partecipazione dei lavoratori un nuovo rapporto capitale/lavoro finalizzato alla valorizzazione del lavoro e ad una sempre maggiore qualità delle imprese, nell'interesse di tutti e di un Paese che anche in questo modo può iniziare a cambiare.

VERSO NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI

Luigi Sbarra

Segretario Confederale Cisl

Il sistema di relazioni industriali è stato rifondato in Italia con il Protocollo del 1993, sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali. Mentre il presupposto generale è la concertazione, il pilastro sostanziale su cui si è retto il Protocollo è la legittimazione reciproca che le parti firmatarie di un contratto si riconoscono, in base alla loro effettiva rappresentatività. Il sistema è stato in grado di regolare autonomamente la dinamica dei salari e dell'occupazione, senza un intervento legislativo forte di definizione delle regole della rappresentanza, come ad esempio in Francia e Germania. La recente riforma del modello contrattuale, che non ha visto l'adesione della CGIL, ha esteso la possibilità di ampliare la contrattazione di secondo livello e di semplificare i contratti nazionali. Il problema che abbiamo affrontato con la riforma è quello di far aderire il più possibile la contrattazione alle condizioni effettive dell'impresa e del territorio. La riforma introduce anche il tema delle deroghe, già praticato in diversi accordi aziendali, in Italia e all'estero. Sullo sfondo della riforma, che stiamo applicando con determinazione, c'è una consapevole riflessione sulle nuove condizioni di produzione imposte dalla concorrenza internazionale, in cui si confrontano, in diversi paesi, modelli maturi di relazioni industriali e situazioni in cui contratti e diritti sono ancora in fase embrionale. Mantenere in Italia importanti aree industriali ed essere capaci di attrarre investimenti è un tema che investe direttamente le relazioni industriali.

I referendum alla Fiat di Pomigliano e Mirafiori hanno mostrato dal nostro punto di vista la lungimiranza della riforma, dal lato della CGIL una cultura delle relazioni industriali ancora incrostata da ruoli codificati e contrapposizioni ideologiche, più che da idee. Il risultato del referendum alla Fiat Mirafiori è molto importante, anche perché si è svolto in clima di grande tensione, in cui i sostenitori del no non hanno esitato a distorcere i contenuti dell'accordo sindacale, facendolo falsamente apparire come lesivo dei diritti e della dignità dei lavoratori. In realtà alla Fiat, azienda difficile e con una tradizione gerarchica nelle relazioni sul lavoro, siamo riusciti a costruire le basi per un nuovo modello di relazioni industriali, in cui i lavoratori sono più coinvolti, più partecipi, meglio pagati. È un passo in avanti, ma non è sufficiente, perché con tutta probabilità le scelte che abbiamo fatto nel negoziare con la Fiat si riproporranno in molti altri casi, specie nelle aziende grandi e medie. Sappiamo che la concorrenza con i sistemi di relazioni industriali deboli e destrutturati nei prossimi anni sarà più aspra e difficile e le conseguenze non possono essere tutte scaricate sui lavoratori. La strada che la CISL ha scelto, è quella dello scambio fra una maggiore flessibilità - produttività delle prestazioni di lavoro ed una maggior partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali. Il tema della partecipazione è ben noto da almeno vent'anni e riguarda proposte come i consigli di sorveglianza, la partecipazione azionaria dei lavoratori al capitale, il diritto alla consultazione preventiva rispetto alle scelte d'investimento. Non ha mai avuto un'attenzione adeguata da parte delle forze politiche e della cultura del lavoro. Nella sostanza si dovrebbe arrivare ad intrecciare compiutamente le strategie di prodotto e mercato delle aziende con una negoziazione responsabile e consapevole, in grado di ripartire meglio i risultati di scelte condivise



fra le parti. Nello spirito della partecipazione, la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori hanno un ruolo molto importante, sia per colmare una possibile asimmetria di conoscenze ed informazioni fra le parti, sia per permettere ai lavoratori una difesa del proprio posto di lavoro non solo in azienda, ma nel più ampio mercato del lavoro del suo territorio. Costruire elementi solidi di partecipazione implica anche uno sforzo di sostegno culturale, legislativo e politico, nella prospettiva di un sistema paese che riesca a competere grazie alla propria coesione sociale e capacità d'innovazione condivisa, oltre che con il pur necessario impegno per una maggiore flessibilità e produttività.

La prospettiva delle nuove relazioni industriali nel nostro paese, infine, deve sempre più determinare che nel rapporto Capitale – Lavoro ci sia meno antagonismo e conflitto e più responsabilità sociale dell'impresa e partecipazione dei lavoratori.

I NOSTRI ATTI CI PRECEDONO: CRONISTORIA DELLA VICENDA FIAT TRA STATO E RELAZIONI INDUSTRIALI

Emmanuele Massagli
Vicepresidente Adapt

Atti istituzionali	Eventi in Fiat	Relazioni industriali
Giugno 1984: conversione del decreto di febbraio esito dell'accordo di San Valentino nella legge 219		14 febbraio 1984: accordo di San Valentino tra Governo, Confindustria, Cisl e Uil
		9 giugno 1985: viene respinto il referendum abrogativo del decreto sulla Scala Mobile
1987: Con l'Atto unico europeo gli Stati membri della UE si impegnano ad aprire completamente il mercato europeo entro la fine del 1992 = caduta delle barriere verso i produttori non europei e superamento della normativa sugli aiuti di Stato che caratterizzava molti Stati membri.		
	In quegli anni il Presidente Fiat è Gianni Agnelli; l'Amministratore delegato Cesare Romiti	1988: Accordo separato in Fiat sul premio di risultato
1990: Legge 146 - Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge.		
1992: Legge 488, contenente aiuti di Stato per gli stabilimenti di Cassino, Rivalta, Mirafiori, Pomigliano d'Arco, Termoli, Melfi e Foggia		31 luglio 1992: protocollo triangolare di intesa tra il Governo Amato e le parti sociali per la soppressione della scala mobile

(due interventi non furono autorizzati dalla Commissione europea).		
		23 luglio 1993: Accordo interconfederale (Protocollo Ciampi) 20 dicembre 1993: Accordo Cgil, Cisl, Uil, Confindustria e Intersind per regolare le RSU
		11 giugno 1995: referendum di modifica dell'art. 19 St. Lav.
	1996: Presidente Fiat è Cesare Romiti (prima a.d.). A.d. è Paolo Cantarella.	
Giugno 1997: approvata la legge 196, legge Treu Novembre 1997: Prende il via la strategia europea sulla occupazione (c.d. processo di Lussemburgo)		23 dicembre 1997: Relazione finale della Commissione per la verifica del Protocollo del 1993
	1998: Presidente Fiat Paolo Fresco. A.d. Roberto Testore.	22 dicembre 1998: Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione (Patto di Natale)
2000: Legge 83 - Modifiche e integrazioni alla legge sullo sciopero	13 marzo 2000: Accordo tra Fiat e General Motors	
	16 luglio 2002: Gm svaluta la quota di partecipazione in Fiat Auto da 2,4 miliardi a 200 milioni di dollari 9 ottobre 2002: Fiat dichiara lo stato di crisi (almeno 8.000 esuberanti)	Luglio 2002: viene firmato il "Patto per l'Italia"
Febbraio 2003: Viene approvata la Legge Biagi Marzo 2003: approvato il d.lgs. 276	2003: Presidente Fiat Umberto Agnelli. A.d. Giuseppe Morchio. 24 gennaio 2003: Muore Gianni Agnelli	
	2004: Presidente Fiat Luca Cordero di Montezemolo. Sergio Marchionne diventa a.d. 27 maggio 2004: muore Umberto Agnelli	2004: Si apre un tavolo di confronto formale sindacati-Confindustria per la riforma degli assetti contrattuali



	<p>Gennaio 2005: Gm azzera la sua partecipazione in Fiat Auto</p> <p>Febbraio 2005: si conclude l'alleanza con Gm</p>	<p>2005: La Confindustria delibera un proprio documento ufficiale sulla riforma del modello contrattuale sfidando il sindacato. Si arena il tavolo di riforma.</p>
	<p>Luglio 2008: parte la sperimentazione del sistema ERGO UAS a Mirafiori</p>	<p>12 maggio 2008: Cgil Cisl e Uil Linee di riforma della struttura della contrattazione</p> <p>12 settembre 2008: Ipotesi di accordo fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulle relazioni industriali per il rilancio della crescita del Paese</p>
<p>27 febbraio 2009: Approvato dal CdM il ddl sullo sciopero</p>	<p>20 gennaio 2009: Accordo preliminare non vincolante tra Chrysler e Fiat (previsione dell'acquisto del 35% da parte di Fiat)</p> <p>25, 27 e 30 aprile 2009: accordi di Marchionne con i sindacati canadese (Caw) e americano (Uaw) per la riduzione del costo del lavoro</p> <p>10 giugno 2009: Fiat e Chrysler annunciano l'intesa. Marchionne a.d. della casa americana</p>	<p>22 gennaio 2009: Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali</p> <p>15 aprile 2009: Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali</p> <p>9 dicembre 2009: Avviso comune sulla partecipazione</p>
<p>11 novembre 2010: il Ministro del lavoro e delle politiche sociali invia alle Parti Sociali una bozza del disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori</p>	<p>2010: Presidente Fiat John Elkann. A.d. Sergio Marchionne</p> <p>16 settembre 2010: gli azionisti approvano lo sdoppiamento Fiat Spa e Fiat Industrial</p> <p>23 novembre 2010: il Presidente Obama visita uno stabilimento Chrysler in Indiana</p>	<p>15 giugno 2010: Intesa relativa allo stabilimento Gian Battista Vico di Pomigliano d'Arco</p> <p>22 giugno 2010: I lavoratori di Pomigliano accettano l'intesa</p> <p>30 ottobre 2010: raccolta di firme per legge sulla rappresentanza da parte della FIOM</p> <p>23 dicembre 2010: Intesa relativa allo stabilimento di Mirafiori</p>



		29 dicembre 2010: CCSL per i lavoratori di Pomigliano d'Arco
	3 gennaio 2011: esordio positivo in borsa di Fiat Spa e Fiat Industrial	15 gennaio 2011: i lavoratori di Mirafiori accettano l'accordo