

Il confronto col “modello Marchionne”

di Claudio Negro

La vicenda Fiat pone un nodo che va ben al di là di quello della compatibilità delle nuove regole contrattate con un sistema moderno e civile di relazioni industriali: come ricorda Di Vico sul Corriere del 30 dicembre già molti Ccnl di categoria, regolarmente firmati dalla Cgil, prevedono modalità di organizzazione del lavoro, regimi di straordinario e regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero del tutto analoghe a quelle previste dagli accordi firmati per Pomigliano e Mirafiori; per non parlare delle decine e decine di accordi aziendali (sempre firmati dalla stessa Cgil) che a fronte di esigenze riconosciute prevedono deroghe al Ccnl anche in materie molto sensibili, come il salario.

In realtà gli accordi Fiat propongono uno spartiacque che con lucidità ben individuano i promotori dell'associazione Lavoro e Libertà costituita a sostegno della Fiom da un gruppo di intellettuali tra cui spicca Sergio Cofferati, tornato evidentemente agli entusiasmi della lotta per i “diritti” dopo un periodo da sindaco durante il quale pareva manifestare un certo fastidio per le proteste di piazza. I fondatori della associazione sostengono di essere mossi da «civile indignazione» contro «l'idea di una società basata sulla sostituzione del conflitto sociale» con «un sistema corporativo».

Ed è precisamente questo l'intento degli accordi Fiat. L'uso del termine “corporativo” riecheggia quello abusato di “fascista” che certa sinistra usa anche oggi per targare gli innovatori nell'ambito delle politiche del lavoro (e non solo quelle...). Non facciamoci impressionare da questo: in realtà il sistema “corporativo” (ma cogestionale o cooperativo è più storicamente esatto) propone una visione del sistema di relazioni industriali non più generato dal conflitto di classe (che evidentemente Lavoro e Libertà immagina ancora motore della storia) ma dalla ricerca di punti di incontro e quindi dalla esigenza di cooperazione tra interessi diversi. Si tratta in realtà di uno spartiacque culturale, che soprattutto a sinistra e nel movimento sindacale è destinato a discriminare i conservatori dai riformisti. E proprio per questo, perché sinistra e sindacato hanno bisogno di uscire dall'equivoco per cui tutto convive, da Turati a Togliatti, da Marco Biagi agli antagonisti, che è opportuno confrontarsi fino in fondo e dividersi se è il caso. Non può bastare la prassi per cui certe cose si rifiutano e si condannano pubblicamente ai tavoli dove si definiscono le regole e poi si praticano in operoso silenzio ai tavoli negoziali.

Su quest'ambiguità, dall'essere capace di tenere insieme il pragmatismo più realista con l'antagonismo più rigoroso, la Cgil fonda gran parte della sua forza politica: si copre a sinistra (nessun nemico a sinistra, ammonivano i vecchi dirigenti PCI) e si presenta sulla scena delle relazioni industriali come interlocutore inevitabile, duro ma pragmatico e risolutivo. Abbiamo così un sindacato capace di stare dentro e fuori il sistema delle regole, di rifiutarle ma poi di praticarle dove opportuno. Così è per il nuovo sistema di contrattazione collettiva, così è per il Ccnl dei metalmeccanici, così è per tutto il tema della bilateralità.

Io non credo che chi si sforza con fatica e sacrifici di costruire un nuovo e moderno sistema di politiche industriali e del lavoro possa consentire che ci sia un'organizzazione che da questa

situazione trae il massimo dei benefici senza mai pagare prezzi: assecondare tutte le proteste, indicare sempre nuove linee del Piave dietro cui chiamare a raccolta ogni scontento, convocare la piazza a dire di no ma poi comportarsi ai tavoli e negli enti bilaterali esattamente come i sindacati che sono stati additati a traditori; tutto questo consente di mettere assieme consenso e dissenso in una miscela che darà senz'altro forza alla Cgil ma che ingessa il sistema delle relazioni industriali, che a quest'ambiguità deve pagare dazio.

In altre parole, una riforma vera del sistema delle relazioni industriali, capace anche di rotture col passato, deve superare il veto della Cgil, o fare a meno della Cgil. Da questo punto di vista la linea seguita da Marchionne è stata esemplare: chi sta fuori dalle regole sta fuori dai tavoli!

Non è una forzatura né sul piano della legittimità né su quello politico. Dal punto di vista normativo è indubitabile che la l. n. 300/1970 (che ovviamente nella gerarchia delle fonti supera il protocollo Ciampi) prevede le rappresentanze sindacali solo per le organizzazioni firmatarie dei contratti applicati in azienda (anzi, sarebbe legittimo sollevare qualche dubbio sul fatto che la Fiom, non firmataria del Ccnl metalmeccanici, conservi i suoi delegati nelle imprese del settore). Dal punto di vista politico è costruttivo che finalmente la Cgil sia chiamata a rispondere senza ambiguità delle sue scelte, a decidere se stare ai tavoli o in piazza (qualche volta le due cose possono non essere compatibili); a dichiarare senza se e senza ma se sta coi riformisti o con gli antagonisti.

E questo adesso è un nodo politico che non deve essere taciuto o evitato. E sarebbe sbagliato cercare scappatoie. Scappatoia che appare delinearci nei richiami, con insoliti toni d'urgenza, a una soluzione definitiva e per via legislativa al problema della rappresentanza, e che nella declinazione che tra buonismi sindacali e confindustriali assuma il seguente profilo: il diritto ad eleggere delegati, sedere ai tavoli e a tutte le garanzie connesse deve avere una matrice giuridica diversa da quella individuata dalla l. n. 300/1970 (l'essere firmatario di contratto collettivo) e basata piuttosto sulla verifica della adesione dei lavoratori.

Si tratta di un'ipotesi di lavoro del tutto condivisibile in linea di principio, da tempo sostenuta da Pietro Ichino, e recentemente, per l'appunto in occasione della vicenda Mirafiori, riproposta anche da Tito Boeri. Ritengo che, a regime, sia l'unica soluzione efficace per un sistema di pluralismo sindacale come il nostro.

Anche perché alla lunga potrebbe generarsi un sistema di relazioni sindacali a geometria variabile, in cui ciascuno si sceglie l'interlocutore più conveniente al momento. Ma in questo preciso istante diventa un salvagente per la Fiom, che potrebbe continuare non solo a non firmare gli accordi, ma anche a non praticarli e ad operare per renderne impossibile il funzionamento; il tutto al riparo di un principio di rappresentatività che la metterebbe al sicuro da qualsiasi rischio.

Alle garanzie offerte da un sistema che offre a tutti diritti di tutela e attività sindacale sulla base della semplice certificazione della consistenza reale dell'adesione dei lavoratori, va accompagnato il preciso vincolo a rispettare ed attuare gli accordi collettivi stipulati dalla rappresentanza maggioritaria. Che è esattamente quel che la Fiom oggi si rifiuta di fare, dichiarando fin d'ora che non riconoscerà neppure il risultato del referendum tra i lavoratori.

Un vincolo di tal genere può essere istituito solo per via legislativa? Non necessariamente. Un accordo interconfederale potrebbe innovare gli accordi risalenti al protocollo Ciampi, istituire una nuova disciplina della rappresentanza in azienda basata sulla verifica della reale consistenza di ogni sigla (come peraltro già previsto dall'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del gennaio 2009), comprensiva del diritto del sindacato o della coalizione maggioritaria a siglare accordi collettivi che diverranno vincolanti per tutte le rappresentanze e organizzazioni sindacali, pena la perdita del diritto alla rappresentanza e di tutte le tutele ed agevolazioni istituite

dall'accordo, col mantenimento puro e semplice dei diritti previsti dalla l. n. 300/1970 (e non vedo su quali diritti indisponibili si sia mai esercitata la contrattazione collettiva).

Al momento questa soluzione pare più praticabile di una iniziativa legislativa che dovrebbe fare i conti con i dubbi del Governo, i sospetti di parte del sindacato verso la maggioranza parlamentare e il fatto che rischierebbe di venire strumentalizzata nella conflittualità politica permanente che caratterizza questa fase della vita repubblicana. Ci consentirebbe anche di verificare fino a che punto Confindustria ha davvero intenzione di andare a disegnare un sistema di relazioni industriali basato sulla responsabilizzazione e la cooperazione tra le parti: certo non continuando in una prassi per cui chi non firma gli accordi per il rinnovo del sistema contrattuale poi si siede ai tavoli e negozia i contratti e ogni altra cosa come se nulla fosse successo.

Infine, imporrebbe alla Cgil di non eludere più a lungo la necessità di scegliere se far parte di un sistema di relazioni industriali o chiamarsene fuori.

Questo è al momento il nodo centrale, ma si porta dietro altre due questioni con le quali per innovare le relazioni industriali occorre inevitabilmente fare i conti: la prima è speculare al criterio della maggioranza per legittimare gli accordi, e consiste nell'utilizzo di uguale criterio per la proclamazione degli scioperi.

L'altra è materia che nel "modello Marchionne" non può essere elusa, quella della partecipazione dei lavoratori alla gestione d'impresa: la disponibilità a forme di erogazione della prestazione lavorativa in relazione ai fabbisogni di produttività, il legame del salario all'incremento della produttività stessa, la corresponsabilizzazione tra lavoro e management in funzione dei target convenuti, sono consolidate e normate attraverso strumenti stabili e permanenti, come avviene ad esempio nel caso esemplare, per rimanere in argomento, della Volkswagen.

Si tratta di una opportunità per incorporare in un nuovo modello di relazioni industriali anche un'attuazione, sia pure pragmatica, degli articoli inattuati della Carta costituzionale: il 38, il 39 e il 40.

Claudio Negro
Uil Lombardia