

A tu per tu con il sindacato, Bergamo, 22 gennaio 2011

Le riflessioni e gli interrogativi dei dottorandi

Il dibattito è stato introdotto dalle riflessioni e dalle “provocazioni” dei gruppi di lavoro dei dottorandi delle Scuole di Dottorato delle Università di Bergamo e di Modena e Reggio Emilia. Riteniamo utile riportare una sintesi degli interventi oltre che per i contenuti anche per sottolineare il peculiare metodo di lavoro e di studio delle Scuole di Dottorato promosse in collaborazione con Adapt.

Dottorandi della Scuola di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro di Adapt e CQIA (Università di Bergamo)

Gli interventi del professor Baglioni e dell'onorevole Benvenuto sono stati uno squisito connubio di competenza tecnica e *pathos*, che per fortuna anima ancora coloro che si interessano di sindacato. Come gruppo di dottorandi che ha analizzato la transizione attuale da uno statuto dei lavoratori a uno Statuto dei lavori, vorremmo in sintesi condividere alcune riflessioni che speriamo siano pungolo per una riflessione collettiva.

Lo statuto dei lavoratori ben 40 anni fa avrebbe potuto essere definito la prima legge interamente negoziata nel nostro Paese dalle parti sociali ed in particolare dal sindacato, ma si concentrava primariamente sulla fabbrica quale regno dell'autorità quasi assoluta del datore di lavoro.

Tenendo ferma l'attenzione sul contesto di stagnazione economico-finanziaria, così come fatto nella prima parte della mattinata, ci chiediamo quali sono i mezzi per dare nuova linfa allo sviluppo.

Quali diritti e tutele coerenti con l'ordinamento giuridico, a garanzia di tutte le forme di lavoro e non solo del posto di lavoro come sottolineato dal Segretario Cisl di Bergamo Piccinini, devono essere inseriti nello statuto dei lavoratori.

Il valore del bene comune come dimensione sociale e comunitaria del bene morale deve essere allora alla base per cercare di risolvere le questioni rilevanti dell'Italia: si pensi ad esempio alle sconcertanti stime dell'Istat sulla disoccupazione giovanile nel nostro Paese.

Per fronteggiare la crisi occupazionale bisogna allora promuovere la formazione continua; Non a caso la nostra scuola di dottorato intitolata Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro si preoccupa di studiare questi temi: in quest'ottica, infatti, la formazione continua, non contemplata nella legge n. 300/1970 è ora uno dei tre diritti fondamentali della bozza di Statuto dei lavori del Ministro Sacconi, perché intesa come vera garanzia di stabilità occupazionale.

Il punto che sottoponiamo alla riflessione è come rendere effettiva questa tutela di nuova generazione.

Inoltre il segretario Giorgio Santini, nel libro oggi presentato, ricorda che anche su questi temi così come per quelli concernenti l'orario di lavoro, il benessere, le politiche di conciliazione vita-lavoro, le decisioni in merito al mercato del lavoro vengono fatte in ambito Comunitario europeo.

Come conciliare allora le richieste dell'Unione europea con il nostro sistema di relazioni sindacali e quale opera di “filtraggio”, suggerita dal professor Baglioni devono fare le parti sociali nei confronti della collettività?

In relazione alla vicenda dello stabilimento Fiat di Pomigliano (e, successivamente, anche di Mirafiori) discusso è stato, in particolare, il ruolo dei sindacati in tale trattativa. La scelta della Fiat

di investire nel territorio italiano, anziché delocalizzare i propri stabilimenti, accompagnata da una posizione giudicata aspra da più parti, ha fatto sorgere molti interrogativi sul punto. Vorremmo sapere, in particolare, quali sono stati i margini di azione e il ruolo che le organizzazioni dei lavoratori hanno svolto.

In questa vicenda, inoltre, i mass media hanno giocato senza dubbio un ruolo importante, fungendo da cassa di risonanza delle opinioni di diversi soggetti della politica, del sindacato, e più in generale della società. Ritenete che ciò abbia influenzato la condotta delle parti della trattativa, datoriale e sindacale e degli stessi lavoratori in sede referendaria?

Inoltre, in questo periodo che vede i dirigenti sindacali protagonisti, non solo della contrattazione nazionale, ma sempre più della contrattazione aziendale e degli accordi in deroga, si registra una disaffezione dei lavoratori al sindacato, come emerge dal basso numero di lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali (in particolare tra i giovani). A questo dato si aggiunge il basso indice di fiducia che gli italiani manifestano nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori (26% circa per Cgil e 21% circa per Cisl e Uil secondo il 13° rapporto su italiani e Stato dell'istituto DEMOS).

Alla luce di ciò, come vedete il futuro del vostro sindacato e vedete prospettive di unione?

Ancora, nello scenario delle nuove relazioni industriali, sempre più orientate a una convergenza tra le parti, al fine di risolvere le problematiche del lavoro, la scelta della Fiat di uscire da Confindustria, sembra andare in una direzione diversa. Come interpretate questa decisione?

Rimane poi il tema di fondo del rapporto tra azione sindacale e partecipazione dei lavoratori e di come il sindacato possa contribuire a far crescere il livello di partecipazione dei lavoratori alle scelte e ai risultati aziendali.

In conclusione, lanciamo una provocazione: sarebbe interessante rovesciare il punto di vista rispetto alle vicende di Pomigliano e Mirafiori e ascoltare, per chi ha sostenuto il “no”, un aspetto positivo dell'accordo, e per chi ha sostenuto il “sì” una clausola che gli sarebbe piaciuto inserire nell'accordo.

Dottorandi della Scuola internazionale in Diritto delle Relazioni di lavoro di Adapt e Fondazione Marco Biagi (Università di Modena e Reggio Emilia)

Gli accordi di Pomigliano e di Mirafiori hanno permesso di rilevare come la crisi, la mancanza di risorse e la globalizzazione abbiano portato in rilievo il ruolo nevralgico del livello aziendale: in un sistema produttivo frammentato e caratterizzato dalla piccola dimensione come il nostro, è importante puntare e valorizzare le caratteristiche di ogni territorio, gruppo o azienda. E qui si pone un primo interrogativo: il tradizionale nanismo delle nostre imprese, non rappresenta ormai un limite alla competitività complessiva del sistema produttivo? La crescita dimensionale, potrebbe quindi produrre effetti favorevoli anche rispetto al tema occupazionale? Se e quale ruolo possono giocare le parti sociali per favorire un progressivo superamento della parcellizzazione del nostro sistema produttivo?

In questo contesto le aziende sono portate a decentrare in Stati dove la produttività è più alta e il costo del lavoro minore: ci domandiamo se il sindacato non dovrebbe riappropriarsi, del ruolo sovranazionale di coordinamento a favore di una politica europea unitaria contro il *dumping* sociale e l'elevazione degli standard di lavoro?

Dopo la vicenda legata allo stabilimento di Pomigliano si è avuta la disdetta da parte di Federmeccanica del Ccnl del 20 gennaio 2008 con scadenza nel 2012 e c'è stata la stipulazione, in data 29 settembre 2010, tra Federmeccanica e Fim e Uilm di un contratto collettivo che consente a livello territoriale di raggiungere «specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente Ccnl e degli accordi dallo stesso richiamati». Questo contratto prevede le condizioni in presenza delle quali si potranno introdurre deroghe (crisi occupazionali o significativi progetti di investimento).

Per il settore metalmeccanico, si tratta di vedere concretamente attuate le previsioni dell'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 e dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, che permette ai

contratti nazionali di consentire «intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria».

Gli eventi sembrano dar conferma dell'affermarsi di un sistema di contrattazione maggiormente decentrato. Le imprese, soprattutto quelle grandi e medio-grandi, sentono di plasmare le relazioni di lavoro sulle proprie esigenze organizzative. Il confronto con i sindacati deve avvenire negli stabilimenti. A questo punto sembra che la chiave di lettura di tutta la questione è individuare come far diventare protagonista assoluta la contrattazione di secondo livello.

La prima via è quella in atto, consistente nell'uscita della Fiat dal grande sistema di Confindustria e quindi l'abbandono, almeno per ora, delle regole del sistema sindacale, un po' sulla strada delle imprese tedesche che hanno un rapporto diretto con i lavoratori.

Sorge spontanea una domanda: negli accordi di Pomigliano e Mirafiori non si è persa l'occasione d'introdurre elementi che favorissero la partecipazione dei lavoratori, attraverso una percentuale degli utili o altre forme di compartecipazione non doverosamente economiche, da attuare in una fase successiva allo start up dei due stabilimenti? Non era il caso di dar corpo finalmente ad un sistema di relazioni sindacali basato sul coinvolgimento e sulla partecipazione e non solo sul conflitto?

In effetti, la partecipazione dei lavoratori potrebbe agevolare il raggiungimento di un duplice obiettivo: in primo luogo rappresenterebbe una appetibile "contropartita" contrattuale alla rinuncia alle universali garanzie del contratto nazionale; in secondo luogo, sarebbe lo strumento idoneo a superare, a partire dall'azienda, quella storica concezione conflittuale delle relazioni industriali. Una seconda strada forse è quella del rientro nel sistema di contrattazione collettiva attraverso la sottoscrizione di un contratto unico e speciale per il settore dell'auto.

Ma in un contesto di relazioni industriali come quello italiano, in cui si auspica una semplificazione dei Ccnl, e degli accorpamenti dei Ccnl per settore, è auspicabile uno scenario del genere?

E comunque nell'uno e nell'altro caso rimarrebbero aperta la questione sulla rappresentanza e della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

Per decenni, la situazione si è svolta al di fuori di quanto previsto dall'articolo 39 della Costituzione, grazie alla prassi di un'azione comune ad opera delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. L'usura di questo sistema ha determinato l'esigenza di prevedere nuove regole, tali da individuare modalità di esercizio del potere contrattuale che siano conformi al mandato ricevuto dai lavoratori in nome e per conto dei quali si effettuano i negoziati collettivi. Nulla toglie che sarebbe migliore una risoluzione proveniente dalle parti sociali e a dettare delle regole.

A meno di smentite, l'impegno ad affrontare questa materia era contenuto nel punto 17 dell'accordo quadro separato sulla riforma degli assetti contrattuali, firmato il 22 gennaio 2009, da tutte le organizzazioni, compresa la Cgil che quell'accordo non aveva sottoscritto. Gli eventi di Pomigliano e Mirafiori, dimostrano che la questione deve essere affrontata.

Pur avendo a cuore il principio di sussidiarietà e di risoluzione dei conflitti da parte delle stesse organizzazioni sindacali, attraverso accordi, nel caso non si riuscisse a trovare un accordo comune, non sarebbe auspicabile un intervento del governo? Forse siamo lontani ancora dalle regole della *big society* e della sussidiarietà applicate al 100%.

A margine di tutto ciò vorremmo far rilevare che la vicenda nel complesso, sottolinea la mancanza di alternative d'investimento estero in Italia per l'assenza di regole sicure e trasparenti del mercato, per mancanza d'infrastrutture, rigidità del mercato del lavoro: un grosso problema, in un mercato globalizzato che favorisce la dislocazione delle attività produttive in mercati più competitivi e appetibili del nostro.

Nell'attuazione del progetto Fabbrica Italia, è stata data molta importanza al costo del lavoro (dovrebbe gravare solo del 7%-8% sull'intera operazione) rispetto alle tematiche di rinnovamento nella qualità e nella innovazione di modelli Fiat da proporre al mercato. Parliamo del fatto che se per adesso si sono salvati due stabilimenti, nel frattempo altre case produttrici piazzano sul mercato

auto ecologiche, elettriche, modelli che rispondono alle caratteristiche di risparmio energetico e impatto sostenibile sull'ambiente. Sul medio-lungo periodo la competitività verrà assicurata soprattutto dal tasso di investimenti in innovazione tecnologica e dei sistemi produttivi e non basterà l'aumento delle ore lavorate a garantire la sopravvivenza degli stabilimenti. Alzando lo sguardo dagli aspetti maggiormente dibattuti degli accordi, non sembra che al progetto nel suo complesso manchi un forte programma di investimenti strutturali in innovazione? Pensate che questo non abbia rilievo sul futuro dei lavoratori e sulla sopravvivenza di un'impresa? Non è un argomento d'interesse degli stessi sindacati e del mondo delle relazioni industriali?

Sotto questo profilo, considerata l'importanza strategica di un gruppo industriale come Fiat, all'interno dell'intero sistema economico e produttivo del paese, non era forse auspicabile un intervento dell'attore pubblico? Era forse l'occasione per favorire la sigla di un "patto" che guardasse oltre il salvataggio di uno stabilimento, chiedendo alla Fiat uno sforzo maggiore in termini di risorse investite, come unica vera strada per assicurare, nel lungo periodo, la competitività internazionale di prodotti altamente tecnologici.

Invece di parlare solo di risparmio sul costo del lavoro ci piacerebbe sentir parlare di innovazione e ricerca, che in un Paese avanzato come il nostro, può far la differenza con i Paesi in via di sviluppo, che basano la loro esponenziale crescita su *dumping* sociale, sul *labour intensive*, sullo sfruttamento irragionevole delle risorse produttive e dell'ambiente.

Positiva, infine ci pare invece l'introduzione, negli accordi, della formazione per i lavoratori in cassa integrazione.

Dottorandi della Scuola di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro di Adapt e CQIA (Università di Bergamo)

Mariagrazia Acampora, Cinzia Arzu, Roberta Bruno, Umberto Buratti, Germana Caruso, Daniela Cervellera, Nadia Correale, Anna De Vincenti, Tiziana Valeriana De Virgilio, Marika Incoronata Di Biase, Cristina Galbiati, Serena Facello, Maria Fuso, Giuseppe Ippolito, Rossana Lonero, Barbara Minenti, Francesco Morello, Miriana Nacucchi, Isabel Perletti, Mario Pesenti, Simona Piazza, Lisa Rustico, Chiara Severino, Gina Rosamari Simoncini, Roberta Sofi, Ailed Labrada Sosa, Barbara Winkler, Cristina Zaltieri

Dottorandi della Scuola internazionale in Diritto delle Relazioni di lavoro di Adapt e Fondazione Marco Biagi (Università di Modena e Reggio Emilia)

Pasquale Andreozzi, Patrizio Caligiuri, Laura Chiari, Silvia Donà, Lorenzo Lama, Matteo Paciocco, Mariateresa Rencinai, Domenico Repetto, Anna Ronca