

PARTECIPAZIONE E SUSSIDIARIETÀ

Maurizio Castro

Senatore Pdl

Membro Commissione Lavoro

La vicenda di Mirafiori segna un cambiamento d'era: per la prima volta nel dopoguerra le relazioni industriali - dispiegandosi nella loro forma più autentica, quella del contratto aziendale - vengono considerate non già un fattore di rallentamento o di appesantimento della capacità concorrenziale di un'impresa impegnata nell'arena internazionale, bensì un vettore di qualità competitiva e un propulsore di efficienza e di flessibilità.

Dalle scelte di Fiat, quale risultato del processo negoziale portato a compimento insieme con i sindacati riformisti, emerge un modello competitivo valido ben oltre i confini del settore *automotive*. Esso è fondato: sulla centralità del prodotto, rispetto a una lunghissima stagione di primato, in termini ideologici e di assorbimento di risorse finanziarie, del processo; sul riposizionamento di quel medesimo prodotto nei segmenti più elevati dei mercati internazionali, a più alta densità di innovazione e qualità e a più alta remunerabilità delle "competenze distintive" espresse dai saperi corali costituiti in patrimonio industriale dei territori; sulla conseguente crucialità della risorsa umana, organizzata in comunità d'impresa secondo scandite traiettorie valoriali e identitarie intorno alla sua vocazione partecipativa.

In questa direzione, va ribadito con nettezza che non può darsi vera partecipazione, senza leale e pieno adempimento del principio di sussidiarietà. Ciò comporta tre conseguenze significative. La prima: spostamento del baricentro contrattuale dal livello nazionale a quello aziendale (in un Paese manifatturiero come il nostro, dove la catena del valore posiziona al 50 per cento l'impatto della voce lavoro e solo il 7,5 per cento è regolato a livello aziendale, si squaderna così l'agibilità di un poderoso *booster* competitivo!). La seconda: spostamento del baricentro regolatorio dalla legge al contratto (non sfugga come la Fiom, ossessionata cantrice della primazia della legge, sia stata beffata dalla Fiat, ricorrendo alla legge sulla rappresentanza del 1970 a scapito dell'accordo interconfederale del 1993!). La terza: spostamento del baricentro del sistema di *welfare* dallo Stato alla società (la nuova contrattazione, aziendale e territoriale, anche sotto forma di bilateralità, sarà "meta sinallagmatica", supererà cioè il perimetro del tradizionale scambio prestazione-mercede per espandersi nei territori dei fondi-pensioni, della sanità integrativa, dei servizi reali alle persone e alle famiglie).

Va in particolare evitato il pericolo di un approccio giacobino, quale emerge non solo nella versione antagonista e neo-classista della Fiom, ma anche - e insidiosamente - nella versione tecnocratica e modernista di alcune frazioni del PD, coccolate dalla grande stampa (mi riferisco alle tesi del sen. Ichino): proponendo la scorciatoia di un intervento della legge in un'attitudine autoritaria e semplificatoria, si sdrucchiola nel lubrico terreno della marginalizzazione delle parti sindacali e dei loro dinamici processi di reciproca adattabilità, ovvero della compressione artificiale della propulsiva realtà delle organizzazioni economiche e sociali.

Le associazioni datoriali e sindacali riformiste sono attese da impegni negoziali fondamentali: dalla partecipazione all'arbitrato, dallo statuto dei lavori alla

rappresentanza. Esse vanno sostenute, incoraggiate, accompagnate; non già censurate, eluse, strattonate. Anche in Parlamento è bene che, sul tema delicatissimo del modello di relazioni industriali, si creino alleanze inedite e audaci, coagulando da un lato tutte le tradizioni che si riconoscono nel principio di sussidiarietà in quanto fondato sul primato della persona e delle sue reti comunitarie, ovunque esse siano collocate nello scacchiere delle appartenenze formali; e dall'altro vedendo accartocciate nella stessa alleanza reazionaria le forze culturalmente novecentesche, sia che abbiano nostalgia dell'operaio-massa, sia che s'inchinino all'idolo secolarista del consumatore.

LA VICENDA FIAT E L'IMPULSO AD UNA RIFORMA DEL DIRITTO SINDACALE

Raffaele De Luca Tamajo

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Università degli Studi Federico II - Napoli

La complessa vicenda contrattuale che ha visto protagonista la Fiat si presta a considerazioni da angolature diverse. Qui sarà privilegiato l'impatto che essa ha avuto nei confronti del sistema giuridico delle relazioni industriali.

Invero, nel tentativo di recuperare capacità competitiva sullo scenario globale, la società si è posta l'obiettivo di una rivisitazione di prassi e riti cristallizzati in tale sistema, innescando un inevitabile processo imitativo e un forte impulso ad affrontare alcuni nodi irrisolti del nostro diritto sindacale, così da far temere ad alcuni un contagio distruttivo e da far auspicare ad altri un benefico piano inclinato.

La storia che parte da Pomigliano, al di là di ogni valutazione di merito, ha infatti il merito di fungere da detonatore di una crisi latente del nostro diritto sindacale e del suo modello extralegislativo (talora del tutto anomico), in evidente difficoltà in presenza di una alterazione dei suoi presupposti fondanti, cioè a dire al cospetto di una contrattazione non più soltanto acquisitiva e della perdita coesione nel campo sindacale.

Almeno quattro sono i focolai di crisi evidenziati, forse traumaticamente, dalla vicenda in questione ed altrettante le soluzioni riformatrici auspicabili in tema di: efficacia dei contratti aziendali; titolarità della rappresentanza in azienda e dei connessi diritti sindacali; rapporti tra contratti nazionali e contratti aziendali; effettività delle clausole di tregua.

La comparsa di accordi aziendali "in deroga" firmati solo da alcune OO. SS e non da altre pone come ineludibile la necessità di introdurre meccanismi atti a garantire l'efficacia di tali contratti nei confronti di tutta la comunità aziendale; in assenza dei quali non soltanto si rischiano inaccettabili diversità di trattamenti, ma anche una fuga delle aziende dalle organizzazioni di categoria allo scopo di evitare che gli iscritti alle OO. SS che rifiutano la contrattazione in deroga possano fruire dei diversi e talora più favorevoli trattamenti del CCNL.

Si profila pertanto la necessità di un intervento legislativo, se possibile anticipato da un Accordo interconfederale (che da solo non è sufficiente), che statuisca l'efficacia per tutti i lavoratori impiegati nella azienda degli accordi stipulati o approvati dal 51% dei membri della RSU o validati da una maggioranza referendaria se la rappresentanza è costituita da RSA. In casi di particolare importanza potrebbe essere richiesta una maggioranza qualificata. In omaggio al principio di libertà negoziale accordi privi di tali requisiti potrebbero essere egualmente stipulati, ma il loro raggio di efficacia rimarrebbe circoscritto ai soli iscritti ai sindacati firmatari.

Anche il tema della presenza sindacale in azienda e della fruizione della legislazione statutaria di sostegno viene rilanciato dalla vicenda in esame con particolare drammatizzazione. In effetti la questione della identificazione dei destinatari del radicamento in azienda con i soggetti sindacali che hanno portato a compimento la dialettica contrattuale è di quelli che suscitano giustificate dispute e che nel medio termine potrà essere oggetto di riconsiderazione. Al momento, tuttavia, la materia

sembra troppo incandescente per ipotizzare convergenze tra le parti sociali, che sul tema dovrebbero essere sovrane, tenuto altresì conto che si tratta di intervenire sui risultati di un referendum popolare.

Del resto, è ben ipotizzabile un intervento legislativo improntato a principi maggioritari e non unanimistici dei processi di negoziazione aziendale (v. sub a), senza toccare, almeno per ora, l'attuale disciplina legale e contrattuale della rappresentanza sindacale aziendale.

I rapporti tra contratti nazionali e contratti aziendali registrano una pluralità di modelli: quello più rigido si ispira al principio di preminenza e inderogabilità del livello nazionale; quello più flessibile vede i due livelli espressione di autonomia privata equiordinata; l'Accordo interconfederale del 2009 aveva disegnato un sistema di deroghe da parte del contratto aziendale debitamente autorizzate (e poi ratificate) dal contratto nazionale sia quanto a ragioni giustificative che ad istituti coinvolti; la recentissima sortita di Federmeccanica, peraltro accolta non entusiasticamente dalle OO. SS, apre alla possibilità di stipulare accordi in azienda idonei a sostituire integralmente (o quasi) i contratti nazionali, privandoli di efficacia relativamente alle aziende che tale effetto hanno concordato con la controparte in vista di specifiche esigenze organizzative.

La Fiat, che in un primo momento si era posta nella scia dell'accordo interconfederale del 2009, ponendo le deroghe dell'Accordo di Pomigliano all'interno del meccanismo autorizzatorio del CCNL dei metalmeccanici, in una seconda fase, ancorché provvisoria, si è orientata verso la soluzione del totale disinnescamento del CCNL dei metalmeccanici, tramite la non iscrizione a Federmeccanica delle nascenti realtà societarie (le *newco*), e la stipulazione di un contratto definito di primo livello "idoneo a sostituire, per le società che intendono aderirvi, il CCNL dei metalmeccanici"; contratto che detta una disciplina esaustiva dei rapporti di lavoro.

Quali che siano gli esiti definitivi della partita contrattuale (un CCNL per le aziende costruttrici di auto?), resta acquisita una forte spinta alla decentralizzazione quale strumento per una disciplina dell'organizzazione del lavoro più sensibile alle peculiarità ed alle esigenze aziendali. In effetti il carattere "invasivo" e particolareggiato del CCNL rende difficile agli accordi aziendali di curvare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle specificità organizzative e funzionali delle singole imprese e di agevolare una trama di "scambi" negoziali a livello locale.

Peraltro la proposta di una sostanziale marginalizzazione del CCNL si scontra con l'esigenza di tutelare i dipendenti delle imprese minori talora prive di un livello aziendale di contrattazione, sicché si profila la necessità di ipotizzare una pluralità di modelli di articolazione contrattuale, flessibilmente scelti in relazione alle caratteristiche delle singole aziende, cioè di consentire opzioni variegiate con un tasso diverso di rilevanza e vincolatività del contratto nazionale.

La vicenda Fiat ha infine portato alla ribalta la questione della effettività degli impegni contrattualmente assunti e della vincolatività delle clausole di tregua. Le incertezze circa la possibilità per il sindacato di negoziare efficacemente la rinuncia temporanea all'utilizzo della leva conflittuale e circa gli effetti di tale negoziazione nei confronti dell'esercizio del diritto di sciopero da parte dei singoli lavoratori reclamano un intervento regolatorio volto a garantire l'affidamento delle imprese ma anche la possibilità per il sindacato di spendere utilmente una preziosa risorsa negoziale.



In quest'ottica si potrebbe ipotizzare un intervento legislativo di sostegno ad una regolamentazione collettiva interconfederale che disciplinasse con impronta maggioritaria l'adozione delle clausole di tregua a livello aziendale, la loro temporaneità e il loro campo di applicazione oggettivo; a tali clausole potrebbe il legislatore riconnettere una efficacia vincolante anche per i singoli lavoratori. Il diritto dei singoli di esercitare il diritto di sciopero anche a prescindere da una proclamazione sindacale verrebbe così salvaguardato, salvo che in presenza di clausole negoziali di tregua rispondenti ai requisiti previsti in via generale dalla autonomia collettiva.

OLTRE MIRAFIORI

Maurizio Del Conte

Professore Associato di Diritto del Lavoro
Università Commerciale Luigi Bocconi - Milano

Il referendum di Mirafiori ha rappresentato un passaggio cruciale nel difficile e incerto processo di ristrutturazione degli stabilimenti produttivi Fiat. Dopo un lungo periodo di gestione della più importante impresa manifatturiera italiana che guardava con sufficienza agli aspetti industriali della produzione, l'avvento di Sergio Marchionne alla guida del gruppo torinese ha fatto segnare una vera e propria inversione di marcia. Il metalmeccanico italo-canadese - come lo stesso A.D. Fiat si è autodefinito - con la laurea in filosofia ma con un approccio pragmatico che concede poco ai bizantinismi del *politically correct*, ha rimesso il prodotto e la produzione al centro dell'impresa. Sorprendentemente - ma non troppo - questo approccio elementare al problema di risollevarle le sorti di un'impresa che era ormai data per decotta, ha provocato un vero e proprio terremoto nelle relazioni industriali non solo interne all'azienda, ma a livello nazionale. È successo, infatti, che all'interno del sindacato si siano drammaticamente acuite le divisioni già presenti, con una conseguente *escalation* di forme conflittuali alle quali non eravamo più abituati da tempo. E tuttavia, nella divisione di opinioni, su di un punto il ciclone Fiat ha unito la generalità dei commentatori: dopo Mirafiori, nulla potrà più restare come prima. E, così, già ci si chiede quante altre imprese saranno tentate di seguire la strategia di Marchionne, ipotizzando che Mirafiori non sia che l'avanguardia di un nuovo corso, con un potenziale effetto domino che potrebbe imprimere una svolta radicale agli attuali equilibri sindacali e contrattuali. Ci si chiede, in particolare, cosa resterà della contrattazione collettiva nazionale e dei diritti che fino a qui essa ha garantito ai lavoratori, se il sistema delle cosiddette deroghe ad opera dei livelli di contrattazione decentrata diverrà a tal punto diffuso e penetrante da far saltare il rapporto fra regola ed eccezione, superando nei fatti lo stesso concetto di "deroga". Intendiamoci: lo spostamento verso l'azienda del baricentro della contrattazione collettiva ed il processo di erosione dell'area di influenza del contratto nazionale non nascono con Marchionne, ma hanno origini ben più remote. Tuttavia è innegabile che la svolta di Mirafiori possieda un valore simbolico nuovo e una forza potenzialmente dirompente: perché si tratta della Fiat, l'impresa che più di ogni altra ha segnato la storia industriale del nostro paese; perché esprime una visione manageriale molto più sintonica con il pragmatismo calvinista che con i sofisticati equilibri della vecchia Europa; perché mostra in tutta la sua cruda realtà il conflitto fra la spinta della globalizzazione e l'emergenza perpetua del mezzogiorno d'Italia; perché ha il sapore di un'ultima chiamata per la sopravvivenza stessa della grande impresa nazionale. In questo quadro dai contorni sfuocati, ma dalle tinte forti, si è sviluppato un chiososo dibattito mediatico che - spesso invocando l'intervento politico - non ha saputo proporre molto di meglio che l'antica contrapposizione tra diritti dei lavoratori e ragioni dell'economia, così implicitamente chiamando il pubblico a schierarsi dall'una o dall'altra parte. Ad oltre sessant'anni dalla promulgazione della Costituzione, nel nostro paese si fatica ancora ad accettare l'idea che economia e diritti compongano le facce di una stessa medaglia e si dimentica che gli articoli 39 e 40 hanno indicato

proprio nelle relazioni industriali la via maestra per il miglior temperamento possibile degli interessi contrapposti.

Nell'era contemporanea dell'informazione che si consuma in tempo reale e dove i quotidiani sono già vecchi a poche ore dalla loro comparsa in edicola, tutto sembra doversi giocare mediaticamente sulla drammatizzazione dell'attimo fuggente. Se, invece, si riuscisse a recuperare una dimensione culturale e temporale di più ampio respiro, non si faticerebbe tanto a ricordare che la storia delle relazioni industriali nel dopoguerra ha conosciuto momenti di scontro ben più drammatici di quelli registrati nella vicenda di Mirafiori. E ad ogni fase di crisi, imprese e sindacati hanno saputo puntualmente trovare risposte efficaci e lungimiranti, senza attendere messianicamente l'intervento del legislatore. E se, dopo Mirafiori, dovesse davvero emergere un nuovo assetto di relazioni sindacali imperniato sul decentramento contrattuale e su un ruolo più partecipativo del sindacato nelle scelte organizzative e strategiche dell'impresa, non ci sarebbe né da sorprendersi né da dispiacersene. Il sindacato ha oggi l'occasione di raccogliere una sfida storica e di vincerla non contro, ma insieme alla azienda. Una sfida che non può mirare alla conservazione dell'esistente ma, al contrario, deve rimetterlo radicalmente in discussione. Perché non c'è nessuna prospettiva, né per l'impresa né per il sindacato, nel proseguire una politica delle relazioni industriali che negli ultimi quindici anni ha finito non solo per depauperare i salari, ma lo stesso ruolo e dignità del lavoro.

RAPPORTI DI LAVORO: UN SÌ INCONDIZIONATO AL CONTRATTO

Pietro Merli Brandini

Presidente del CENFORM
Centro Formazione e Studi - Roma

“*Panta rei*”, Tutto cambia, affermava Eraclito (V secolo a.C.). “*Niente si crea, niente si distrugge, tutto si trasforma*” afferma A. Lavoisier (XVIII d.C.). Al nostro tempo Schumpeter parla “distruzione creatrice”, una versione della “trasformazione” applicata al capitalismo.

Doveroso riconoscere che, da Parmenide in avanti, filosofia, valori e comportamenti, si ispirano ad un mondo immobile sempre eguale a se stesso. In audace sintesi Eraclito si avvale della Legge come strumento rigido che corrisponde ad un mondo immobile. Eraclito suggerisce il ricorso a strumenti di adattamento dinamico e quindi alle forme contrattuali.

La storia non è propriamente un’arena culturale nella quale vittorie e sconfitte generano risultati catastrofici, come fa la storia con i perdenti. La morale, per tutti, è evitare di perdere sul terreno concreto della storia.

Non c’è da spendere argomenti sulle condizioni nelle quali la storia ci costringe a vivere. Globalismo, riduzioni di sovranità nazionali, spostamento geopolitico delle forze politiche ed economiche, ecc.. Sono fatti su cui, come occidentali e noi italiani, dobbiamo confrontarci. In particolare noi italiani siamo culturalmente poco attrezzati al confronto ed ancor più impotenti sul piano politico. In questo contesto dobbiamo chiederci cosa significa la scelta di Marchionne largamente assimilabile al concetto di “distruzione creatrice”.

Pronunciandomi senza il dovere di proporre soluzioni mediatrici e imparziali, dirò mia con chiarezza, consapevole di generare obiezioni altrettanto chiare di segno opposto.

Marchionne, non è un signore solitario che un bel giorno decide di rinnovare le gloriose regole delle relazioni industriali in Italia. È un signore cui la storia impone di cambiare per far sopravvivere l’auto. Come è evidente non è solo l’auto ad avere il perentorio invito della storia.

L’Italia, cessato il periodo breve dal 1945 al 1970 nel quale si è trasformata miracolosamente dal punto di vista sia economico che sociale, si è bloccata all’inizio di quel decennio. Si moltiplicano infatti lacci e laccioli (Leggi, Regolamenti, Circolari) che frenano l’iniziativa. Siamo rimasti sordi all’idea di cambiare la qualità della regolazione in raccordo con le innovazioni nelle conoscenze, tecnologie ed organizzazione. La banca mondiale (*Doing Business*) ci colloca sempre attorno al 60° posto su 187 paesi. Va ancora peggio con il *rating* dell’*Economist Intelligence Unit* (EIU). Ne consegue che da molti lustri si scoraggia l’attrazione degli investimenti esteri diretti e si incoraggia l’esodo dei nostri. Il nostro sistema di relazioni industriali nei *rating* sopra citati è collocato tra quelli repulsivi e non attrattivi degli investimenti.

Dal secondo Dopoguerra si è degradata l’idea della contrattazione collettiva come strumento di regolazione privato-collettiva. Riemerge l’idea dell’universalità dei contratti da conseguire trasformandoli in Legge.

Ogni volta che la Legge interviene nei rapporti privato-collettivi, non dà prova di riuscire ad assicurare diritti universali e neppure ad assicurare tutele. Mentre si afferma a parole la validità dei contratti come diritto universale, aumentano le deroghe ai contratti stessi a livelli più bassi. Le Organizzazioni decentrate della Fiom Cisl, come quelle di Fim Cisl e Uilm Uil praticano a livello di azienda tutte le deroghe necessarie. La Fiom, specializzata in doppiezze nella comunicazione, ha stipulato persino accordi separati a sostegno di deroghe. Politicamente sono forti le tendenze di un ritorno ad Alfredo Rocco che “inventò” i contratti nazionali, la loro validità *erga omnes*, ed i conseguenti vincoli di indisponibilità dei diritti. Indisponibilità celebrata in particolare dalla Fiom come una conquista. Più ci sono diritti indisponibili più c’è il progresso sociale. Qualcosa che sfida la ragione. Si dimentica che il passaggio alla Legge implica un trasferimento di sovranità dalle parti sociali allo Stato, alla Legge ed alla giurisdizione ordinaria. Con il che si mutila la sovranità delle parti sociali, soprattutto per la parte che riguarda i momenti decisivi dell’applicazione del contratto ed i connessi strumenti di gestione dei conflitti. Non è un caso che nei richiamati accordi interconfederali del dopoguerra, lo strumento dell’arbitrato, per le vertenze individuali, fosse mezzo di autoregolazione dei conflitti. Visione del tutto alternativa a quella della indisponibilità dei diritti creati dall’ordinamento sindacale fascista.

Per queste ragioni sono tra i non molti che rendono omaggio a Di Vittorio ed alla Cgil delle origini (salvo deplorabili episodi) perché con gli accordi interconfederali, senza *erga omnes* ed incursioni legislative i lavoratori italiani furono orientati verso cambiamenti strutturali che oggi definiremmo miracolosi. Fino a lambire le soglie degli anni ’70. In conclusione mi sento partecipe di una cultura che si incentra sulla libera contrattazione come strumento adatto a rendere socialmente accettabile il cambiamento ed a difendere al meglio gli interessi dei lavoratori. Una libera contrattazione che non può ignorare la necessità di coerenza con gli interessi generali, se si vuole che la crescita sia ispirata al superiore interesse della coesione sociale della comunità nazionale.

Se dovessi esprimermi in termini iper semplificati, direi che occorre “desovietizzare gli ordinamenti politici e decorporativizzare la società”.

LA LEZIONE DI MIRAFIORI

Paolo Pirani

Segretario Confederale UIL

Adesso le urne sono chiuse, si conosce il responso dato dai lavoratori, però le polemiche non si placano. La nostra opinione è che il risultato del referendum debba essere accettato senza se e senza ma. La tesi di chi sostiene che il referendum è illegittimo, oltre ad essere un non senso logico, è irriuardosa anche verso quei lavoratori che hanno espresso il loro dissenso per l'accordo raggiunto ed illiberale nei confronti della maggioranza dei lavoratori che si è espressa a favore. Sicuramente è stato un risultato sofferto e meditato. Va analizzato in profondità per le implicazioni di carattere generale che sottintende nel sistema delle relazioni sindacali italiane. Innanzitutto, è bene chiarire che la narrazione mediatica della vicenda è distorta e non aiuta un osservatore neutrale a comprendere la realtà dei fatti. La sfida non era tra la FIOM e la CGIL contro l'azienda ed una servile coalizione di sindacati, di cui UIL e CISL facevano parte. La partita si è giocata tra due coalizioni sindacali e due diverse concezioni di intendere l'azione sindacale. Infatti, una coalizione comprendeva le confederazioni che, soprattutto nel corso degli ultimi anni avevano cercato di modernizzare ed innovare la foresta pietrificata delle relazioni sindacali italiane; dall'altra parte una coalizione che comprendeva la USB ed i COBAS. Quindi la FIOM, e di conseguenza la CGIL, non giocavano in solitudine: hanno scelto deliberatamente di condividere le loro scelte con questi soggetti associativi. Difficile dire se sia una novità in senso assoluto nel panorama ormai pluridecennale dei rapporti tra le maggiori e storiche confederazioni italiane, certamente è un dato di fatto inoppugnabile. Le due diverse concezioni sindacali che si fronteggiavano erano le seguenti. Da un lato chi accettava la difficile scommessa di conciliare la globalizzazione con un diverso assetto produttivo dell'azienda, una nuova organizzazione del lavoro ed una rimodulazione del tradizionale ruolo di tutela sindacale. Dall'altro lato, la parte più conservatrice del sindacato che reagisce ai cambiamenti chiudendosi a riccio perché li percepisce comunque come una regressione ed una involuzione. I lavoratori di Mirafiori hanno compreso quale era la posta in gioco ed hanno scelto, valutando i rischi e le opportunità connessi al loro voto. Riteniamo che tra le considerazioni di quanti hanno votato "sì" ci siano state le seguenti riflessioni. Nell'economia globalizzata i fattori della produzione sono sempre più volatili e sempre meno ancorati a dimensioni territoriali e nazionali. La FIAT propone un accettabile compromesso tra un'azienda che vuole acquisire una dimensione globale, divenendo un *global player* in un mercato altamente concorrenziale come è quello dell'auto, in cambio chiede una nuova organizzazione del lavoro ed un nuovo sistema di relazioni sindacali. Si può accettare? È un *vulnus* intollerabile della democrazia? E poi quali erano le alternative? A giudizio della cosiddetta area riformista della FIOM, la cui evanescenza è stata ampiamente appurata, si trattava inizialmente di apporre una firma tecnica. Nei contratti e negli accordi non esistono firme tecniche: li si condivide o li si respinge. Successivamente ha proposto di votare no, sfidando la FIAT se aveva il coraggio di abbandonare Torino. E questo si chiama senso di responsabilità? Il quadro che si presentava ai lavoratori era sufficientemente chiaro. C'era chi proponeva un accordo difficile, come

sono tutte le novità che cambiano abitudini e regole consolidate, e c'era il fronte degli irriducibili, di cui era evidente il rischio che conteneva. Gli oscuri e confusi balbettii che pure avevano attraversato la FIOM, ma anche la CGIL, nessuno li ha presi seriamente in considerazione. Si dirà: come si spiega che, nonostante tutto, i no all'accordo abbiano raggiunto un ragguardevole 46%? A nostro giudizio si spiega con la miscela simultanea di diversi ingredienti. Il primo è facilmente individuabile in quella porzione di lavoratori che è sempre contro. A prescindere e comunque. Il secondo ingrediente, sociologicamente e da un punto di vista sindacale più interessante, è relativo ad una classe operaia decisamente anziana che accomuna Mirafiori a molte realtà industriali italiane. Un fatto che ci interroga come sindacato sulla necessità di una profonda modifica del rapporto tra giovani, istruzione, formazione e lavoro. Per tonare a Mirafiori, vogliamo dire che uno dei calcoli può essere stato il seguente. Se la fabbrica chiude, continueremo a percepire gli ammortizzatori sociali e quindi senza lavorare potremo raggiungere la tanta agognata pensione. Si tenga presente, tra l'altro, che fino a poco tempo fa i lavoratori della FIAT hanno fruito della mobilità lunga finalizzata alla pensione. È ampiamente comprensibile che una parte di lavoratori reagisca negativamente di fronte ad una condizione di relativo privilegio che viene cancellata. Ma ci chiediamo: sono queste le basi su cui costruire un solido e radicato rapporto con il mondo operaio di Mirafiori? Con chi è contro e con chi ha come massima aspirazione l'uscita dalla fabbrica? Intendiamoci. Sappiamo perfettamente che il lavoro in fabbrica, in particolare alla catena di montaggio, è duro e faticoso e non abbiamo mai sostenuto che abbiamo firmato un accordo acquisitivo, perché le maggiori retribuzioni che si percepiranno sono la conseguenza di un maggiore impegno lavorativo. Abbiamo in ogni caso mantenuto aperta una prospettiva di lavoro e di sviluppo. Di questi tempi e nel nostro paese non è poco. Sappiamo anche, però, che non si può sostenere il mantenimento di un'organizzazione del lavoro, la cui fonte contrattuale risale all'agosto del 1971, in cui c'erano figure professionali come i carrellisti, oggi scomparsi dal processo produttivo in fabbrica. Sappiamo pure che nel corso degli anni, grazie alle innovazioni tecnologiche e di processo il lavoro in catena, pur rimanendo faticoso, è decisamente migliorato rispetto al passato. Possibile che il modello ergometrico, adottato ora a Mirafiori e Pomigliano ed in vigore in molte fabbriche automobilistiche, non della Cina ma dell'occidente democratico e sindacalizzato, sia una forma di sfruttamento dell'uomo sull'uomo? Noi non crediamo. Pensiamo, più semplicemente, che come spesso è accaduto nella storia del movimento operaio, le novità organizzative incontrino un'inevitabile resistenza. È accaduto al fordismo e sempre dentro la FIAT: ma c'erano ben altri dirigenti sindacali e un'altra FIOM. Quella di Bruno Buozzi. La FIOM attuale, a differenza di quella del passato, si è ritagliata un ruolo che consiste nello sposare le tesi della parte marginale della classe operaia. Un tempo si parlava di centralità operaia, come modelli da proporre al resto della società. I modelli sociali che la FIOM propone sono quelli degli antagonisti e dei centri sociali? Liberissimi di farlo. Ognuno, come si dice, balla con chi vuole. Quello che non è assolutamente accettabile è che si pensi di poter esercitare un potere di veto nei confronti delle aziende e degli altri sindacati: suonerebbe come uno sberleffo alle regole democratiche ed un intollerabile ricatto. Pertanto, come si può chiedere di riaprire la trattativa di Mirafiori? La tesi della FIOM e della CGIL è che non si governa contro il 46% dei lavoratori. Il che significa che invece si può governare una fabbrica contro la maggioranza. In sostanza



propongono un mondo capovolto. Sembra di leggere una delle migliori pagine di Orwell. Inizino CGIL e FIOM una riflessione autocritica sul loro recente passato e sul fatto che negli appuntamenti decisivi che ci sono stati, il loro è stato oggettivamente un ruolo di conservazione, che finisce con il marginalizzare i lavoratori e loro organizzazioni. Noi della UIL non ci stiamo.

MIRAFIORI: UN SIMBOLO PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Giovanni Tria

Professore Ordinario di Economia Politica
Università di Tor Vergata - Roma

Il referendum tra i lavoratori Fiat ha visto il prevalere dei sì. La speranza è che l'accordo possa funzionare, con le positive conseguenze che ci si aspetta per il piano industriale di Mirafiori, e che esso non venga contrastato nella sua applicazione dalla magistratura del lavoro. Soprattutto perché la vicenda aziendale, tutto sommato non rivoluzionaria, ha indubbi risvolti sistemici, sia per il contesto che l'ha generata sia per il possibile impatto sulla evoluzione delle relazioni industriali in Italia.

Il contesto di riferimento presenta tre aspetti. Il primo è quello della progressiva flessione della dinamica della produttività in Italia dagli anni ottanta ad oggi, con un arretramento nell'ultimo decennio, e quindi della bassa crescita dell'economia. Il secondo è quello della progressiva scomparsa dall'Italia delle multinazionali e dei flussi di investimenti che esse generano. Il terzo riguarda il necessario ritiro dello Stato come finanziatore più o meno indiretto, attraverso i vari canali della spesa pubblica, della mediazione del conflitto sociale e degli scambi corporativi tra le parti sociali, all'ombra dei quali si consumavano molti accordi sindacali.

Non tutto si gioca intorno alla Fiat, naturalmente, ma è in questo contesto che si manifesta il carattere altamente simbolico dell'accordo, che, come ogni simbolo, può giocare un ruolo importante nei processi di cambiamento.

La caduta della dinamica della produttività ha molte cause. Ma, come dimostrato da molti studi, le rigidità organizzative sono tra le cause più importanti. Esse impediscono quegli aggiustamenti necessari alla competizione con imprese che producono nell'ambito di altri sistemi di relazioni e, soprattutto, rendono difficile disegnare un sistema di incentivi che leghi strettamente il salario alla produttività, a livello aziendale dove gli incentivi contano e non con riferimento alla produttività media. Si deve, infatti, ricordare che la differenziazione salariale è un meccanismo che segnala, come ogni altro sistema di prezzi, la direzione della necessaria mobilità delle risorse produttive.

L'Italia sconta, con l'assenza delle grandi imprese multinazionali, non solo la mancanza di investimenti diretti esteri, ma la progressiva emarginazione dai processi di innovazione e dalle reti di ricerca ad esse legate. Ciò che tiene lontano gli investimenti esteri è principalmente l'assetto istituzionale, di cui le farraginose e confuse regole della contrattazione sindacale sono solo una componente, ma intimamente legata alle caratteristiche corporative che regolano l'economia italiana. L'accordo di Mirafiori non basta a rompere questo assetto corporativo, ma può essere un tassello simbolico di un processo che è in atto, ma con fasi alterne e senza uno sviluppo lineare.

Se la multinazionale Fiat, dopo il mutamento dell'assetto proprietario, potrà continuare ad operare in Italia, ci sarà un segnale utile per le altre multinazionali. Anche se io credo che il cammino sia ancora non facile, è difficile non capire che l'apripista non possa non essere una multinazionale come la Fiat che conosce la casa in cui opera. Un tentativo utile anche se ancora incerto.

Il terzo aspetto del contesto in cui si inserisce l'accordo è quello del necessario defilarsi dello Stato. Senza lo Stato pagatore di ultima istanza, il sistema corporativo vacilla con tutte le sue istituzioni. A cosa serve la Confindustria se non alla concertazione triangolare con lo Stato e con i sindacati dei lavoratori? Questo è il fondamento più rilevante e strutturale di un possibile processo di mutamento sostanziale del contesto istituzionale in cui si colloca anche l'innovazione nelle relazioni industriali. Alcuni sindacati come Cisl e Uil, anche se forse con dolore, hanno capito che la loro possibilità di sopravvivenza nel contesto dei mercati globali è legata alla capacità di vivere nel mercato, a cominciare da quello del lavoro, sganciandosi dal ruolo di protagonisti della struttura corporativa dell'economia italiana che, proprio perché necessariamente legata ai perimetri di un mercato chiuso entro cui si svolge il potere delle corporazioni, non ha ormai più futuro. Ci si chiede oggi non tanto se la Cgil saprà adeguarsi, ma se la corporazione industriale saprà anch'essa trovare un nuovo ruolo. Il suo compito sarà più difficile per il semplice fatto che mentre i sindacati continueranno ad essere la rappresentanza organizzata a livello aziendale di un soggetto collettivo quale quello dei lavoratori, l'impresa contratta direttamente, come soggetto singolo, a livello aziendale. Non è un caso che in tutti i paesi avanzati opera il sindacato ma non una "confindustria". Non mi aspetterei, quindi, da parte dei sindacati il ruolo maggiore di difensori della conservazione.

Ma se andiamo oltre l'aspetto simbolico dell'accordo di Mirafiori, il futuro delle relazioni industriali si dovrà giocare intorno alla questione salariale, o meglio intorno alle forme di remunerazione del lavoro più adeguate alla struttura delle economie moderne. La componente salariale, assieme a quella della conservazione dell'occupazione, è stata importante nell'accordo approvato. Ma non si deve dimenticare che stiamo parlando di una grande impresa manifatturiera che rappresenta in termini quantitativi una percentuale molto piccola dell'occupazione manifatturiera italiana, caratterizzata come è noto da piccola e media impresa. Soprattutto non si deve dimenticare che è il settore dei servizi, pubblici e privati, che rappresenta oltre il 70 per cento dell'economia italiana come di tutte le altre economie avanzate mature. Non si deve neppure dimenticare che la sfida della produttività e della crescita, in Italia come negli altri paesi europei, si gioca in gran parte nei settori dei servizi, quelli più dominati dalla società della conoscenza. È utile, quindi, riprendere a parlare della possibile diversificazione delle forme di remunerazione del lavoro, quale quella legata agli utili di impresa. Ma una economia innovativa e competitiva dominata dai servizi richiede uno sforzo di fantasia nell'adattamento anche delle idee partecipative elaborate nel secolo scorso con riferimento ad una struttura produttiva che non è più dominante.