

"Care imprese e cari sindacati, abbiate il coraggio di cambiare"



PER



Fiat , imprese , sindacati , coraggio , relazioni industriali

APPROFONDIRE

di

**Diodato**

Paolo Rebaudengo, dal 1996 al 2012 direttore delle Relazioni Industriali Fiat, è stato il regista della rivoluzione (contratto aziendale e rottura con Confindustria; braccio di ferro con Fiom; nuova organizzazione in fabbrica) che ha scandito in questi anni la ristrutturazione e il rilancio in Italia della rete industriale del Lingotto.

Pirone

Rebaudengo ha appena pubblicato un libro (Nuove regole in fabbrica, Il Mulino, 14 euro) che racconta dal punto di vista aziendale come si è arrivati al nuovo modello di relazioni industriali del Lingotto e analizza le novità emerse che vanno ben al di là del "caso Fiat". Il libro non solo spiega cosa è cambiato in fabbrica ma delinea le novità sul fronte sindacale e critica la borghesia imprenditoriale italiana, accusata di scarso coraggio. Se ne parlerà compiutamente nel pomeriggio di **lunedì 30 marzo al Centro Congressi** dell'Unione Industriale di Torino in un convegno dedicato proprio al futuro delle Relazioni Industriali italiane.

Dottor Rebaudengo, il "caso Fiat", con la nascita del contratto aziendale, può costituire un punto di riferimento per l'evoluzione dell'economia e della società italiana?

"Credo di sì, perché crea le condizioni per definire regole e comportamenti affidabili tra azienda, lavoratori e sindacato al fine di evitare la conflittualità e la continua negoziazione sugli stessi temi. Per questo abbiamo dovuto creare una situazione di rottura disdettando tutti gli accordi sindacali precedenti. Mi pare che questa modalità stia prendendo piede nel comportamento di alcune aziende e di associazioni imprenditoriali".

Nel libro lei elenca non solo le conseguenze "tecniche"

delle nuove regole introdotte nelle fabbriche Fiat, ad esempio la drastica riduzione dell'assenteismo e della microconflittualità, ma anche novità di grande portata politico-culturale come un cambiamento del ruolo dei sindacati e persino un diverso profilo del lavoro in fabbrica.

"Il cambiamento del ruolo del sindacato è stato determinante per realizzare l'applicazione del nuovo contratto in Fiat, e mi fa piacere sottolineare che, malgrado le 100 cause promosse dalla Fiom, nessun magistrato ha messo in discussione l'applicazione del contratto a tutte le società del gruppo Fiat. L'applicazione del contratto si è basata su di un accordo con il quale la maggioranza dell'Rsu aveva concordato che il contratto Fiat poteva essere applicato a tutte le società del gruppo".

Perché questa scelta ha cambiato a fondo la fabbrica?

"Faccio un esempio concreto. Con la marcia dei Quarantamila negli stabilimenti cambiarono i rapporti di potere a favore dell'azienda e a discapito dei sindacati. Ma la fabbrica rimase quello che era con i vecchi accordi, ormai superati dalle nuove situazioni organizzative e con regole palesemente inadeguate, che i sindacati potevano far applicare".

E invece con il nuovo contratto?

"Siamo entrati nel vivo dei problemi e abbiamo concordato con i sindacati firmatari regole in grado di rendere competitive le fabbriche e creare le condizioni per nuovi investimenti. Nasce da qui ad esempio la richiesta di esigibilità dei contratti, cioè di penalizzazioni per chi non rispetta le regole concordate, che formulammo nel 2010 per Pomigliano. Mi permetto di osservare che quattro anni dopo, all'inizio del 2014, l'esigibilità è stata poi inserita in un accordo fra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria".

Quindi il contratto aziendale ha fatto cambiare la fabbrica italiana?

"Assieme a tante novità come l'introduzione di nuovi sistemi produttivi con un preciso riferimento ad indicatori ergonomici in grado di eliminare la fatica lungo le linee di montaggio. Sistemi che erano stati inseriti nel testo del nuovo contratto di Pomigliano ma che furono ignorati dagli osservatori e dalla stampa. Del resto con l'investimento a Pomigliano, che nel 2010 era una fabbrica di fatto chiusa, noi chiedevamo essenzialmente una svolta culturale al sindacato".

Quale?

"Chiedevamo condivisione e responsabilita' ".

E com'e' finita?

"Beh, i sindacati firmatari che prima erano in concorrenza l'uno con l'altro hanno costituito un polo culturalmente più vicino alle ragioni dell'industria e dell'occupazione. Un grandissimo salto di qualita' sancito dal contratto aziendale la cui applicazione a tutto il gruppo Fiat arrivò un anno dopo".

E la Fiom?

"Sono stati bravi sul piano comunicativo e giudiziario. Quando tutto cominciò, con Pomigliano, Landini era stato eletto da un paio di mesi e non si e' lasciato sfuggire l'occasione per farsi conoscere".

E la Fiat invece sul piano comunicativo?

"Risposta complessa. Quando arrivo' Marchionne la Fiat era da anni in una condizione di grande incertezza manageriale e probabilmente l'aspetto di tutela sul piano della comunicazione non era una priorità. Malgrado ciò, la Fiat manteneva una sua forza e capacità realizzativa che si era manifestata in quegli anni di crisi con il riconoscimento di vettura dell'anno, trattore dell'anno e camion dell'anno. Dopo un periodo di "non belligeranza" con il sindacato e la rinascita della Fiat, la crisi del 2008 aveva messo in evidenza le criticità strutturali costringendola ad affrontare in modo diverso la crisi".

Nel libro lei segnala la vicinanza alle tesi Fiom di buona parte dei giornalisti e soprattutto di parte della magistratura.

"Non è un mistero che in molti convegni esponenti di Magistratura Democratica hanno simpatizzato apertamente per le idee del sindacato di Landini mentre in alcune trasmissioni televisive il segretario Fiom ha potuto fare affermazioni strumentali, magari legittime sul piano della polemica politica, ma del tutto false".

Molti accusano la Fiat d'aver ricattato i lavoratori.

"Io non ho mai ricattato nessuno. A Pomigliano non c'è stato un ultimatum da parte nostra. Noi volevamo che il sindacato si assumesse le sue responsabilità di fronte alla nostra volontà di effettuare un investimento importante riportando in Italia una produzione precedentemente assegnata alla Polonia e fu il sindacato firmatario a volere il referendum".

E la discriminazione verso gli iscritti Fiom?

"A Pomigliano, e non solo, la Fiom ha avuto un crollo di iscritti.

Nella nuova società Fiat erano stati assunti lavoratori già iscritti alla Fiom che di propria iniziativa avevano rinunciato alla tessera. Chi fra gli iscritti Fiom era rimasto in cassaintegrazione evidentemente non era stato considerato fra gli elementi più attivi sul piano del lavoro. Le assunzioni nella nuova società erano state fatte da capi che non conoscevano l'appartenenza sindacale dei singoli".

Ma non crede d'aver esagerato in alcune occasioni? Quando il tribunale reintegrò a Pomigliano 19 iscritti Fiom annunciaste di voler mettere in cassa altrettanti dipendenti che lavoravano. Lo rifarebbe?

"Ma non si trattava di licenziamenti. Intendavamo esprimere disagio verso una sentenza che paradossalmente tutelava di più alcuni lavoratori non in base alle loro caratteristiche professionali ma in base alla loro tessera. La sentenza aveva inoltre un aspetto inaccettabile da un gruppo aziendale: Fiat opera in Italia con oltre 50 società. Quella sentenza consentiva ad alcuni lavoratori di farsi "riassumere" da un'altra società del gruppo. Cosa accadrebbe se un cassainegrato di Mirafiori chiedesse di andare a lavorare alla Ferrari?".

Nel libro lei non risparmia giudizi molto severi verso la borghesia imprenditoriale italiana.

"E dov'è questa borghesia? Sarebbe opportuno a questo proposito leggere il recente libro del professor Berta "La via del Nord". Nella sua gran parte la borghesia italiana ha preferito e preferisce il quieto vivere. Manca di orizzonte strategico e si nasconde dietro i problemi quotidiani senza inquadrarli in una prospettiva di medio lungo termine".

Lei rivendica infine d'aver suonato con largo anticipo la campana a morte della concertazione.

"Ancora oggi mi chiedo se quella di andare d'accordo col sindacato a prescindere dai contenuti sia una politica. Ma l'atteggiamento di mediazione non può costituire una posizione aziendale perché bisogna avere il coraggio di presentare le proprie posizioni per negoziare concretamente, altrimenti il tutto diventa una sceneggiata e una presa per i fondelli".