

NOTA ISRIL ON LINE

N° 28 - 2010

LA FIAT E I SINDACATI

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 - Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



LA FIAT E I SINDACATI

di Giuseppe Bianchi

La crisi economia in atto è soprattutto crisi sociale, sia nel senso che ad esserne colpite sono soprattutto alcune categorie più deboli del mercato del lavoro (lavoratori in Cig, giovani precari e disoccupati) sia perché le istituzioni che dovrebbero tutelare tali interessi, cioè i Sindacati, appaiono indeboliti nella loro azione da una situazione di conflittualità interna.

Si tratta di una situazione anomala anche per un paese caratterizzato da un pluralismo sindacale spesso litigioso, ma che nei momenti di difficoltà nel passato ha saputo trovare le ragioni unitarie per conciliare gli interessi di parte con quelli generali del paese.

Basta citare alcuni precedenti: l'abolizione delle indicizzazioni dei salari per fronteggiare l'inflazione a due cifre negli anni '80; gli interventi restrittivi sulle pensioni e la moderazione salariale degli anni '90 per contenere la spesa pubblica nei limiti previsti per l'adesione all'euro; l'apertura del mercato del lavoro alle nuove flessibilità negli anni 2000 per sostenere la competitività e l'occupazione del sistema produttivo. E per stare ai giorni nostri l'accettazione, per 3,5 milioni di dipendenti pubblici, di un blocco salariale per i prossimi tre anni in un comparto ove più elevato è il tasso di sindacalizzazione.

Meritano, quindi, particolare attenzione le ragioni che oggi acuiscono le contrapposizioni fra le diverse sigle sindacali, essendo chiaro l'impatto negativo sui tempi della ripresa economica e sul posizionamento del lavoro all'interno di tale ripresa.

Le ragioni del contendere riguardano il più incisivo ruolo della contrattazione aziendale e le procedure con cui, a livello di azienda, si può derogare da alcuni istituti regolati dalla contrattazione di categoria.

A dire il vero, si tratta di una questione antica la cui radice politico-culturale sta nella concezione propria della CGIL di porsi come il sindacato di tutti i lavoratori, cui si contrappone la filosofia associativa degli iscritti, propria di CISL e UIL; da cui deriva una propensione favorevole di CISL e UIL ad una articolazione contrattuale delle tutele, mentre la CGIL privilegia istituti di contrattazione centralizzata, che salvaguardino l'unità del mondo del lavoro.

Va ricordato che conflitto analogo interessò il mondo sindacale nel corso degli anni '60 quando si pose il problema di accreditare la contrattazione aziendale, in termini integrativi del contratto nazionale. La contesa fu allora presto ricomposta nel 1963, quando si posero le basi del nuovo assetto contrattuale, a struttura bipolare che tuttora sopravvive. Il nuovo sistema, soprattutto nell'economia privata, produsse effetti positivi sul piano della crescita economica, del progresso sociale e del radicamento delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.

La riproposizione oggi di analogo problema, con la richiesta di una ulteriore dilatazione del ruolo del contratto aziendale anche attraverso l'istituto della deroga, ripropone analogo competizione tra le diverse culture sindacali.

Se consideriamo il problema, in modo "distaccato", le ragioni del contendere appaiono abbastanza superabili. Per chi teme che attraverso tale via si miri allo scardimento del contratto nazionale la pratica di portare agli stessi attori del contratto nazionale la responsabilità di regolare i casi e le modalità procedurali delle deroghe e di monitorarne l'applicazione, dovrebbe fornire sufficienti garanzie.

D'altro canto esistono contratti nazionali, quello alimentare del 2003 e quello dei chimici del 2006 che hanno previsto la possibilità di "deroghe" senza che ciò abbia manomesso la stabilità dell'assetto bipolare. Sarebbe utile una analisi approfondita di queste esperienze per introdurre elementi fattuali nel dibattito in corso.

Inoltre non si possono trascurare le tendenze in atto in tutti i sistemi di relazioni industriali dei paesi industrializzati a favore di un decentramento dell'azione contrattuale per rendere più efficace la tutela dei lavoratori sfidata dalle nuove regole dell'economia globale (Germania "docet").

Se un approccio "distaccato" al problema ne ridimensiona il potenziale conflittuale, più complessa è la realtà contingente, legata al fatto che l'attivazione della nuova contrattazione aziendale ha coinciso nel nostro paese con il caso Fiat di Pomigliano.

I fatti sono noti. La Fiat per rilanciare produzione ed investimenti in tale stabilimento richiede condizioni di produttività comparabili con quelle realizzate nello stabilimento in Polonia. Lo scambio proposto, produttività-occupazione, lacera i rapporti sindacali e da luogo ad un accordo separato che rimane oggetto di contestazione.

Non è tanto utile discutere di torti e di ragioni delle parti in causa, quanto immaginare una strategia in grado di superare lo stallo attuale.

Come avvenuto più volte nel passato, la sfida da cogliere è quella di riassorbire i conflitti in atto, ricomponendo le attuali diversità degli interessi lungo un asse di obiettivi condivisi.

Il mondo delle imprese (Fiat compresa) non può dimenticare che le nuove strategie gestionali con cui sostenere il recupero produttivistico (la world class manufacturing) hanno comportato, nelle esperienze di successo, un ampio coinvolgimento partecipativo dei lavoratori, per sostenere nel tempo la propensione al "miglioramento continuo" garanzia di competitività anche futura. In caso contrario, si sarebbe in presenza di un rinnovato modello di "organizzazione tayloristica" della produzione con la riproposizione dello stesso disimpegno dei lavoratori, in un contesto peraltro ove i tradizionali controlli gerarchici sono divenuti più difficili e più costosi.

Ai Sindacati non può sfuggire come la contrattazione collettiva, per non perder il contatto con gli standards della competitività internazionale, debba farsi più flessibile ed interagente con i tempi delle decisioni aziendali. I ritardi che essi hanno accumulato nell'affrontare i temi del riassetto contrattuale, pesano sulle attuali divergenze, perché mancano le strategie di "scambio" attraverso le quali compensare il maggiore impegno produttivistico dei lavoratori. In altri paesi con noi concorrenti, da tempo la strumentazione contrattuale si è arricchita includendo nuove forme di partecipazione dei dipendenti al controllo delle imprese e al capitale di impresa.

In Italia, pregiudizi anticapitalistici, soprattutto da parte della CGIL, hanno ostacolato la sperimentazione di nuove forme di governance aziendale in grado di riequilibrare i rapporti tra lavoro e capitale.

Alla luce di quanto sta avvenendo, il rifugiarsi da parte di alcuni sindacati, in una formalistica tutela dei diritti acquisiti è una strategia senza sblocco. I diritti dei lavoratori non sono mai stati disgiunti dall'ordinamento contrattuale nel quale il singolo lavoratore è inserito, né sono stato di ostacolo al cambiamento delle regole contrattuali quando richiesto da mutamenti strutturali. Al contrario, il divenire della contrattazione collettiva e il dilatarsi dei suoi contenuti di tutela sono stati il risultato della capacità dei sindacati di ricostruire il "beneficio sociale" nell'evoluzione delle condizioni economiche e sociali.

In sintesi non sembrano emergere difficoltà insormontabili per ricomporre le attuali fratture tra aziende e sindacati e nei rapporti fra i sindacati, consentendo così al nostro sistema di relazioni industriali di recuperare la sua capacità di concorrere alla ripresa produttiva e dell'occupazione.

Si tratta di definire un percorso che agevoli un tale sbocco positivo.

La prima tappa deve essere il condiviso convincimento da parte delle imprese che la riattivazione della produttività del lavoro, per mantenersi sostenibile nel tempo, deve trovare compensazioni più ampie rispetto al mantenimento del posto di lavoro, aprendo così la strada a nuove forme di partecipazione dei lavoratori nella "governance" di impresa.

La seconda tappa, è quella di prevedere le regole con cui ricomporre le divergenze fra Sindacati, nei casi di accordi separati, creando le condizioni perché siano esigibili nei confronti di tutti i lavoratori. Le due condizioni si intrecciano fra di loro ed una possibile soluzione di compromesso dovrebbe mediare tra l'opzione associativa della CISL e l'opzione della CGIL a favore del sindacato maggioritario.

Un elemento di semplificazione del quadro sindacale sarebbe il superamento all'ambigua natura delle rappresentanze sindacali (le RSU), in parte associativa e in parte assembleare, che oltre a creare inconvenienti nella linearità e nelle responsabilità delle decisioni, rende più opache le misure del consenso e più debole il collante dell'adesione dei lavoratori al sindacato di appartenenza.

Non prospettandosi soluzioni drastiche, un aggiustamento sarebbe quello di accentuare il vincolo di mandato che lega il rappresentante di azienda eletto nella lista di un sindacato con il sindacato che lo ha proposto.

L'altra questione della competizione fra le diverse sigle sindacali e dell'efficacia dei contratti aziendali stipulati non unitariamente individua quale soluzione percorribile quella di riportare le decisioni finali ai lavoratori interessati, mettendo in concorrenza le diverse offerte contrattuali.

I tentativi sperimentati di raffrontare con la legge (Francia - Gran Bretagna) la misura della rappresentatività dei sindacati per legittimarne la titolarità contrattuale, non hanno portato a risultati validi.

I dati costitutivi di un ordinamento contrattuale sono l'autonomia dei soggetti contrattuali, il ruolo partecipativo degli iscritti, le dinamiche attivate dai reciproci riconoscimenti tra gli attori in funzione di obiettivi condivisi, non imbrigliabili dalla rigidità di un intervento legislativo.

In un regime di concorrenza sindacale il giudizio finale non può che essere riportato a coloro nel cui nome si prendono le decisioni.

I frequenti rinnovi delle cariche sindacali e l'adesione associativa sono le condizioni con cui premiare i sindacati le cui offerte risultano più efficaci, garantendo una continuità fra rappresentati e rappresentanti.

RELAZIONI INDUSTRIALI, FIAT E FEDERMECCANICA: FINE DELLA STORIA?

di Nicola Cacace

Le ultime mosse di Fiat e Federmeccanica, estensione del modello Pomigliano a tutta l'auto e disdetta del contratto nazionale metalmeccanico per dar vita a un contratto di settore, sono state diversamente interpretate dagli attori politici e sindacali. Molti hanno parlato di "riforme necessarie per rendere le imprese più competitive nel mercato globale" (Marcegaglia). Da sinistra si è parlato di "pericolosa forzatura e di situazione di rottura che va ricomposta nell'interesse generale" (Epifani) ma anche di "attacco grave ed irresponsabile ai diritti sindacali" (Landini). Chi ha ragione? Tutti ne hanno in parte. La globalizzazione impone a tutte le imprese livelli di competitività internazionale, ma non è vero che tutti seguano lo stesso modello. In Germania la produzione, passata da 6 a 5 milioni di auto l'anno, è mantenuta competitiva con una delocalizzazione delle componenti a più basso valore aggiunto verso l'Est, con massicci investimenti in innovazione, con l'Agenda 2010 di Schroeder che ha modernizzato il Welfare, con la Hartz IV che ha tolto rigidità al mercato del lavoro senza toccare la cogestione (Mitbestimmung) ed utilizzando la redistribuzione del lavoro. Oggi la Germania è il secondo paese europeo dopo l'Olanda per diffusione del lavoro part time ed ha ancora un tasso di occupazione altissimo (70% contro il nostro 57%).

In Francia la riduzione da 4 a 2,5 milioni di auto è stata ottenuta, oltre che con delocalizzazioni soprattutto verso l'Est, anche usando la vecchia legge delle 35 ore (mai abolita come minacciato da Sarkozy) per la flessibilizzazione annua dell'orario di lavoro. Con salari e costo lavoro nettamente superiori a quelli italiani in entrambi i paesi.

Le "innovazioni" organizzative e normative introdotte dal modello Pomigliano -18 turni settimanali, dalle 6 del lunedì sino alle 6 di domenica, compresi i sabato notte, raddoppio del limite di straordinari a 80 ore, pause dimezzate a 10 minuti, mensa a fine turno, cioè praticamente abolita, etc.- sono state accettate da tutti i sindacati, Fiom compresa. Esse costituivano già un miglioramento significativo della utilizzazione degli impianti e della competitività con peggioramento significativo delle condizioni di lavoro, da non

dover necessariamente essere gravate da altri carichi normativi, alcuni inutilmente provocatori.

Le innovazioni organizzative non sono di poco conto ed avvicinano il modello italiano a quello cinese. I 18 turni non sono generalizzati né in Francia né in Germania, Gran Bretagna, Svezia o Spagna e neanche in Polonia sono obbligatori, i turni del sabato essendo coperti dagli straordinari.

Eppure le "dure" norme Pomigliano furono accettate da tutti i sindacati, Fiom compresa, che ruppe sulla parte finale del protocollo relativa alla "clausola di responsabilità" contenente forti limitazioni ai diritti sindacali, di assemblea, assenze non retribuite, etc.. Rottura che comunque non condivido perché, come ha detto Carniti "l'accordo Pomigliano è un dictat impresentabile, ma di fronte a un prendere o lasciare senza alternative, la Fiom doveva firmare anche per presa d'atto" (Repubblica, 23.6). Un sindacato non può stare a lungo senza stipulare contratti, sapendo che in tempo di crisi, come la storia insegna, il potere sindacale è più debole. Ma anche il padronato non deve "straripare" con operazioni che rischiano di essere delle vittorie di Pirro con un avvelenamento delle relazioni industriali nocivo all'industria ed al paese. Il modello Pomigliano è un passo indietro di decenni nella storia di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. Si dice che è il prezzo della globalizzazione. La storia mondiale delle relazioni industriali, ieri fatta dalle democrazie più avanzate, starebbe invertendo il cammino: Oggi è la Cina che segna la nuova via italiana alle relazioni industriali. Si dice, ma la competitività italiana è peggio di quella tedesca. Vero!. Ma attenzione alla cura. Se è vero come è vero che "all'impresa globale non servono lavoratori usa e getta ma competenti e coinvolti" (Marchionne, la Fiat e gli altri, Varvelli, il Sole 24 ore, 2009, pag 228) non vorrei che Fiat, Federmeccanica e altri sbagliassero la cura. È giusto ed opportuno che, oltre a disegnare modalità di lavoro più prossime a quelle descritte da un famoso film di un secolo fa, si voglia anche imporre una cornice contrattuale che, legittima quanto si vuole, rappresenta una rottura non superficiale del quadro normativo in vigore? Un nuovo contratto nazionale Auto può anche andar bene. Non va bene un contratto nazionale "derogabile" in "peius" a livello aziendale, secondo l'accordo interconfederale del 2009 non firmato da CGIL, in un paese dove la contrattazione aziendale è privilegio solo di 30 lavoratori su 100. La competitività ha bisogno di condivisione, non di divisioni esasperate come le attuali.