

NOTA ISRIL ON LINE

N° 1 - 2011

FIAT – FIOM: I DUELLANTI SEMPRE IN CAMPO

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



FIAT – FIOM: I DUELLANTI SEMPRE IN CAMPO

1) Lo scontro Marchionne – Fiom presenta qualche analogia con il precedente scontro Valletta – Fiom a cavallo degli anni 1940-1950 nonostante la distanza temporale tra i due episodi? Per fornire una risposta bisogna ricostruire brevemente il primo antefatto avvalendoci di una pubblicazione edita da Fabbri Editore nel 1992 che fornisce un ampio materiale documentativo sulle relazioni industriali nella Fiat nel periodo 1944-1956, con una introduzione dello storico Giuseppe Berta.

Siamo nel 1946 quando Valletta, amministratore delegato, elabora la strategia di fare in Italia ciò che Ford fece negli USA, cioè avviare la produzione di massa di auto a basso prezzo al fine di soddisfare una domanda in crescita da parte dei nuovi ceti sociali emergenti. La strategia è quella di trasformare la vecchia struttura di officine basate sulle competenze di mestiere adottando i nuovi paradigmi dell'organizzazione tayloristica. Nuove tecnologie (la catena di montaggio) nuova organizzazione del lavoro (parcellizzazione del lavoro) nuove forme di controllo operativo (studio dei tempi e dei metodi).

Passeranno però tre anni prima che si realizzi la prevista trasformazione tecnologica ed organizzativa perché la preconditione posta da Valletta è quella di recuperare alla proprietà e al management il controllo dell'azienda, ristabilendo l'efficacia della gerarchia che si era andata sbriciolando negli anni turbolenti della liberazione e del primo dopoguerra. L'ideologia portante della nuova proposta Fiat è l'indivisibilità del potere direzionale da ricondurre ad una unica linea di autorità e quindi non più spartibile con le rappresentanze di base confluite nelle rinnovate Commissioni Interne, largamente dominate dagli uomini del Partito Comunista.

Simmetrica è la strategia della Fiom, sindacato largamente maggioritario che, per reazione, si arrocca nella difesa delle "work rules" costruite sulla base del precedente assetto organizzativo, che rifiuta ogni possibilità di dialogo in nome degli interessi generali della classe operaia, non omologabili in termini aziendalistici, che mobilita i suoi quadri in uno scontro totale.

L'affermazione ricorrente è che la sinistra italiana non può essere estromessa dalla più grande fabbrica italiana.

Lo scontro diventa cruento con il susseguirsi, da parte della Fiom, di scioperi "a scacchiera", di occupazione di stabilimenti (anche in occasione dell'attentato a Togliatti) a cui la Fiat risponde con le liste di proscrizione ed il licenziamento di quanti individuati come i "distruttori della Fiom".

Fu un doloroso gioco a somma zero. La Fiom nel 1955 subì una cocente sconfitta nel periodico rinnovo delle Commissioni Interne perdendo la sua maggioranza e buona parte della sua rappresentatività. Lo shock nell'ambito della sinistra fu tale che Giuseppe Di Vittorio, leader della CGIL, nello stesso anno, fece autocritica denunciando l'errore di sottovalutare i limiti dell'azione sindacale che non può non tener conto "delle condizioni oggettive del dato settore di lavoro, del dato complesso o azienda". E aggiunge "il fatto che la CGIL ... abbia continuato, negli ultimi anni, a limitare la sua azione salariale quasi esclusivamente alle contrattazioni nazionali di categoria e generali, è stato un grave errore" (Lavoro n. 47, 20 novembre 1955).

Ma anche la Fiat avrà modo di constatare che la sua è stata una vittoria di Pirro perché scoprirà presto la vulnerabilità della sua organizzazione produttiva. Se l'attivismo del sindacalismo pragmatico ed agnostico di E. Arrigo, sostenuto da nuove forme di welfare aziendale (la mutua, le case per i lavoratori, ecc.) garantirà qualche anno di pace sindacale, nulla potrà fare quando, con la stagione del '68, si aprirà un nuovo ciclo di lotte sindacali con la nascita di nuove forme di rappresentanza (i delegati) che ripropongono la sfida al potere di impresa.

2) Questa sintetica ricostruzione ci fornisce qualche analogia con riferimento al nuovo corso di Marchionne? L'epicentro dello scontro è ancora una volta costituito da un nuovo modello di razionalità tecnologica organizzativa la "world class manufacturing" che comprende una nuova organizzazione del lavoro con cui allineare i processi produttivi Fiat alla competitività imposta da nuovi standard internazionali. L'obiettivo è di realizzare la redditività dei nuovi investimenti ripristinando da parte della gerarchia la governabilità degli stabilimenti.

Si richiedono nuove regole in materia di utilizzo degli impianti, di flessibilità del lavoro, di controllo del rendimento lavorativo, di esigibilità dei contratti stipulati, a sostegno di un piano più generale di modernizzazione che si propone di tagliare i costi inutili, gli errori di produzione a vantaggio di una maggiore qualità "totale" dei prodotti e dei processi produttivi.

Il quesito che sorge, in grado di influenzare l'andamento delle relazioni tra le parti, è se questa nuova proposta configuri un nuovo "one best way" come lo fu il taylorismo, con il suo produttivismo intransigente o apra spazi di confronto nel suo sviluppo applicativo, recuperando un grado di consenso necessario per sostenere nel tempo la propensione produttivistica dei lavoratori.

Se come ritengo, la struttura sistemica della nuova proposta richiede una consapevole e volontaria collaborazione dei dipendenti, un primo quesito riguarda la disponibilità dei sindacati ad assumere il rischio di guidare il processo di armonizzazione delle regole contrattuali dentro i nuovi involucri della competitività internazionale.

Come si sa la risposta dei Sindacati non è unitaria. Alcuni di essi (Cisl, Uil ed altri) vedono nella transizione al nuovo modello organizzativo l'opportunità di garantire l'occupazione e di tornare a discutere di salari, di produttività, di organizzazione del lavoro, rivitalizzando la contrattazione aziendale, come peraltro avviene in tante altre realtà produttive del paese, anche attraverso il ricorso alle clausole di "deroga" dal contratto nazionale.

Diverso è l'atteggiamento della Fiom che si è trincerata dietro la posizione della "non negoziabilità" dei diritti dei lavoratori, contraddicendo una storia sindacale nel corso della quale i diritti sono stati di volta in volta reinventati per aderirli ai nuovi contesti produttivi. I diritti del singolo lavoratore (fatti salvi quelli definiti per legge) non possono essere disgiunti dall'ordinamento contrattuale nel quale il lavoratore è inserito e come tali sono disponibili all'azione sindacale e scambiabili in un processo di ricostruzione delle tutele che tenga conto dell'evoluzione dei contesti entro i quali tali diritti sono stati costruiti.

Ma ad essere chiamata in causa è anche la politica della Fiat ed il suo grado di apertura nei confronti della negoziabilità delle nuove condizioni di lavoro. Va, tuttavia, tenuto conto che nell'economia di oggi Marchionne non dispone di tre anni, come fu per Valletta, per realizzare i suoi progetti. In tre anni oggi una impresa che opera sul mercato può soccombere e riemergere come l'Araba Fenice. Questo significa che le relazioni contrattuali devono farsi più flessibili ed interagenti con i tempi delle decisioni aziendali.

Da questa angolazione appare evidente come la cultura riformista di alcuni sindacati, più predisposta alla differenziazione delle tutele, li abbia resi più reattivi nel cogliere la gravità del momento espressa dalla relazione biunivoca investimenti-occupazione.

Ma se consideriamo il lungo percorso da compiere esistono tutte le opportunità, per ricalibrare nel disegno strategico della nuova Fiat, un più corretto rapporto tra l'esigenza di governabilità delle fabbriche ed il ruolo della contrattazione che deve regolare, con forme flessibili, i momenti di partecipazione dei dipendenti ai cambiamenti tecnologici organizzativi, facendoli partecipare ai benefici economici conseguenti.

La globalizzazione e i suoi condizionamenti devono essere assunti nella sfera dei rapporti di lavoro e della loro regolazione, anche se ciò non significa assegnare un privilegio deterministico alla razionalità tecnologica organizzativa, cui piegare ogni altro interesse presente nella vita dell'azienda.

Anzi, più i sistemi aziendali divengono complessi ed aperti alla competizione, più aumentano le alternative con cui affrontare i problemi che si pongono.

La logica evolutiva dei "sistemi aperti" è governata dal principio dell' "equifinalità" che afferma che non c'è una unica "ottima" via per gestire una organizzazione atta a conseguire un certo insieme di obiettivi, bensì differenti percorsi possono portare al medesimo stato finale.

La verifica è data dalla presenza, nello stesso settore dell'auto, di diversi modelli gestionali e di relazioni contrattuali: c'è il modello integrazionistico della Toyota, il capitalismo consensuale della Volkswagen, il "venture capitalist" degli USA ove lo Stato anticipa le risorse chiamando imprese e sindacati ad assumersi le loro responsabilità.

Per l'Italia la soluzione peggiore sarebbe quella rappresentata dalla riproposizione del modello Valletta-Fiom dove l'antagonismo degli attori ha indotto a scegliere la soluzione più svantaggiosa per tutti, riproponendo il circuito vizioso del "dilemma del prigioniero".