

RIFLESSIONI SU MIRAFIORI

di Roberto Romei
27 gennaio 2011

Spente le luci su Mirafiori, come spesso accade, l'evento Ã archiviato. Ã invece proprio ora, ormai placato il fuoco della polemica, che di Mirafiori e su Mirafiori occorre parlare e riflettere.

Innanzitutto sul passato. L'accordo, nel migliore dei casi, non ha suscitato entusiasmi: Ã un accordo duro, ma davvero erano giustificate le levate di scudi in difesa dei diritti calpestati? Proviamo a sottolineare qualche dato.

L'accordo prevede la creazione di una Commissione paritetica di monitoraggio sull'assenteismo e la perdita del primo o del secondo giorno di malattia a carico azienda ove le assenze presentino certe caratteristiche, sostanzialmente intervengano prima o dopo ferie o festivitÃ e siano inferiori a cinque giorni. La nuova disciplina non tocca la tutela di legge, ma interviene solo sulla disciplina contrattuale. Davvero si puÃ² pensare ad una manomissione di diritti indisponibili dei lavoratori?

Pause e turni: si abolisce una pausa di dieci minuti e si prevede un ventaglio di turni, la cui realizzazione avverrÃ sempre con la partecipazione delle organizzazioni sindacali. Il sistema Ã oneroso, ma non isolato: molti contratti nazionali ne prevedono di simili, ad es. i chimici, eppure sono stati approvati in assenza di polemiche anche dalla Cgil.

Infine lo sciopero: le organizzazioni sindacali accettano di rispettare in pieno l'accordo, con la conseguenza che comportamenti individuali o collettivi che siano ad esso contrari ne provocheranno la rottura oltre ad una serie di altre conseguenze anche sui singoli lavoratori. Questo Ã il punto piÃ¹ controverso dell'accordo, anche giuridicamente; ma al di lÃ dei tecnicismi, Ã davvero tanto scandaloso che chi si prepara ad investire una somma non indifferente in uno stabilimento pretenda la osservanza piÃ¹ stretta degli accordi raggiunti? Una clausola del genere, ovviamente, implica una limitazione del diritto di sciopero sia per le organizzazioni sindacali che per i lavoratori; e trova riscontri in molti paesi europei. La limitazione si inserisce in un complesso scambio tra azienda e sindacati, tra investimenti e rispetto dei patti e stabilitÃ dell'organizzazione di lavoro sancita da questi patti. Al di lÃ degli schermi ideologici, che pure hanno avuto tanta parte, non Ã escluso che questo boccone sia risultato particolarmente indigesto alla Fiom; perchÃ© l'accordo di Mirafiori ha, o implica, una valenza partecipativa fortemente disomogenea con la cultura politica e sindacale della Fiom che si muove e si Ã mossa come se fosse l'unico rappresentante dei lavoratori e di lavoratori perennemente in conflitto.

Di qui la scelta di non firmare; scelta legittima, beninteso, ma che ha un prezzo che la Fiom conosceva benissimo, quello cioÃ di rimanere priva di una rappresentanza istituzionale all'interno dello stabilimento. E ciÃ², si badi, in base all'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. Una determinazione unilaterale c'Ã stata, ma non della Fiat bensÃ della Fiom, che aveva comunque la possibilitÃ di firmare l'accordo pur dissentendo profondamente (ricordate Trentin e l'abolizione della scala mobile?) o di apporre una firma tecnica, come saggiamente suggerito da Susanna Camusso, rispettando cosÃ davvero la volontÃ dei lavoratori. Ed Ã tutto da dimostrare che rimanere fuori dai cancelli sia una scelta migliore per gli interessi dei lavoratori che non quella di firmare un accordo, anche sommamente indigesto, gestendolo e governandone l'attuazione con i piedi ben piantati sul luogo di lavoro.

Ma tutto questo, in certo senso, appartiene al passato; mentre Mirafiori sollecita qualche riflessione per il futuro.

Mirafiori, e giÃ prima Pomigliano, sono due casi che hanno prodotto accordi nei quali il tema della globalizzazione Ã venuto alla ribalta con una nitidezza prima sconosciuta. Fiat non Ã piÃ¹ un'impresa nazionale, ma ormai transazionale, con stabilimenti in diversi paesi - tutti con una produttivitÃ piÃ¹ alta di quelli italiani - con una importante partecipazione in Chrysler, societÃ detenuta in maggioranza dalle organizzazioni sindacali e nella quale l'amministrazione Obama ha fatto importanti investimenti; ed a questa societÃ , Ã inutile nascondere, Fiat in qualche modo deve dare conto delle proprie scelte nell'allocazione delle risorse economiche. L'accordo si cala in pieno in un contesto in cui gli attori non sono piÃ¹ solo nazionali e la competizione avviene anche al proprio interno, con altri stabilimenti della stessa casa madre.

E qui si tocca un secondo nodo. La competitività di un'azienda italiana si gioca grosso modo su pochi fattori: infrastrutture, contesto politico amministrativo (ad es., una pubblica amministrazione efficiente), costo delle materie prime, energia, costo del lavoro, organizzazione del lavoro. I primi due non sono governabili dalla singola impresa; il terzo, in un mercato globalizzato, rappresenta un fattore per certi versi comune; il quarto, pesa moltissimo; il quinto, come è noto, ha una incidenza limitata (si è detto intorno al 7%). L'unico elemento su cui un'impresa può incidere è un'organizzazione del lavoro stabile, massimamente efficiente e in grado di modellarsi alle variabili esigenze del mercato. Ed è quello che Fiat ha tentato di fare e che molte altre imprese italiane, spesso inserite in un contesto multinazionale, hanno già fatto e dovranno fare nei prossimi anni.

Tutto questo si traduce in un aumentato ruolo della contrattazione di secondo livello che meglio del livello nazionale è in grado di soddisfare esigenze concrete, puntuali e mutevoli. Ma non è detto che tutto questo porti con sé anche la morte del contratto nazionale, come molti hanno detto specie dopo la proposta di Federmeccanica.

A patto però di correre ai ripari da subito.

La vicenda Fiat è figlia anche di una situazione assolutamente anomala: quella di un contratto nazionale che inglobava Fiat, appunto, ma anche l'impresa metalmeccanica di venti dipendenti. Difficile pensare che potesse tenere per sempre; difficile pensare che potesse consentire di competere con la concorrenza non polacca, slovena o brasiliana, ma anche tedesca o francese.

Una riforma della contrattazione deve affondare la lama senza timore: snellire il contratto nazionale e puntare sul contratto aziendale o territoriale; si aprirebbe così anche un terreno enorme per il ruolo delle organizzazioni sindacali. Ma la riforma della contrattazione deve andare di pari passo con quella della rappresentanza. Le proposte già ci sono, ma non sono sufficienti, almeno su un punto. Non è vero che il Governo deve essere un semplice spettatore rispettoso delle intese raggiunte dalle parti. Perché c'è una cosa che le parti non possono fare, ed è quella di dotare gli accordi che abbiano registrato l'approvazione della maggioranza dei lavoratori della efficacia generalizzata, prevedendo cioè che siano obbligatori per tutti i lavoratori dell'azienda. E c'è una cosa che il Governo deve fare, quella di porre un limite di tempo, scaduto il quale intervenire autonomamente, compiendo egli stesso quella sintesi che le parti non sono state in grado di trovare. Entrambi gli obiettivi richiedono parti sociali moderne e consapevoli della situazione, l'intervento del legislatore, ma anche un Governo che si assuma il ruolo che gli compete.