

>>>> **dossier / dopo pomigliano**

# Diritto al lavoro e diritto del lavoro

*Apriamo questo dossier sulle relazioni industriali dopo l'accordo di Pomigliano d'Arco con uno scritto di Marco Biagi. Si tratta di una commemorazione di Federico Mancini, pronunciata alla Johns Hopkins University di Bologna. Non si tratta soltanto di un doveroso omaggio alla memoria di un nostro compagno che è stato prima vittima di denigrazione da parte dell'estremismo sindacale, poi assassinato dall'estremismo di sinistra. Nell'affettuoso ricordo del suo maestro, infatti, Biagi insiste sulla peculiare responsabilità degli uomini di cultura che si dedicano a quella forma specialissima di diritto che è il diritto del lavoro, un diritto in divenire finalizzato a fissare di volta in volta in norme generali il risultato dei rapporti di forza che si determinano nell'arena economico-sociale. L'auspicio è che a questo metodo ci si ispiri anche ora. Il sistema delle relazioni industriali è componente essenziale della costituzione materiale di ogni paese, e specialmente del nostro. E mettere a sistema accordi particolari legati a situazioni particolari è un compito che oggi si ripropone con urgenza non solo ai giuslavoristi, ma a tutti gli operatori politici e sociali, se si vuole continuare a difendere le ragioni dei lavoratori.*

>>>> **Marco Biagi**

Federico è stato uno dei primissimi giuslavoristi moderni, determinato davvero a voltare pagina nell'evoluzione della nostra materia già all'inizio degli anni '50, dando un contributo anche personale all'applicazione del progetto nato con la nuova Costituzione. Sono almeno due i periodi fondamentali della sua attività di studioso che si possono ricordare per apprezzare le grandi capacità innovative di Federico.

Innanzitutto il periodo degli anni '50. Fu in quel decennio che Federico pose le premesse per la compiuta fondazione del diritto del lavoro, così come noi ancor oggi sostanzialmente lo concepiamo. Mentre Gino Giugni si dedicava agli studi fondamentali che lo portarono ad elaborare la teoria dell'ordinamento intersindacale, Federico si impegnava per realizzare sul piano del rapporto individuale di lavoro il passaggio, netto e definitivo, dalla vecchia impostazione, comunitaristica e corporativa, alla rivendicazione della prospettiva contrattualistica, attingendo non a caso copiosamente all'esperienza dei sistemi di *common law*.

Ma forse la progettualità di Federico ebbe ancora maggior risalto in una fase successiva della sua vita, quella in cui ebbi la fortuna di essere al suo fianco. Lo Statuto dei lavoratori fu davvero un momento epocale per il diritto del lavoro. Non tanto per le soluzioni che la stagione dell'autunno caldo fece maturare a livello contrattuale e legislativo. In molti casi, come Federico riconobbe, si andò davvero oltre il segno o comunque furono commessi degli eccessi, anche di tipo culturale. Quella fase rimane tuttavia memorabile proprio per l'incredibile carica di progettualità che la animò. Non mi riferisco solo alla gestazione della legge. Federico dichiarò di avervi avuto un ruolo marginale. Comunque siano andate effettivamente le cose, credo che una valenza ancor più progettuale abbia avuto la fase successiva all'emanazione della legge. Il *Commentario* (scritto ad otto mani con Ghezzi, Romagnoli e Montuschi) rappresenta uno sforzo rimasto unico di produrre una rinnovata cultura giuslavoristica. Fu il momento in cui percepì tutta la sua trascendente modernità. I



seminari dell'Istituto Giuridico furono i momenti in cui il Maestro ci declamava i pezzi del *Commentario* che stava scrivendo. E non ci espose solo pagine di finissima fattura giuridica. Federico in quei pomeriggi ci insegnò cosa volesse dire fare “politica del diritto”. Erano gli anni '70, il decennio in cui maturò in Federico la passione che lo portò appunto dal gruppo del Mulino (fondatore della rivista *Politica del Diritto*) fino all'impegno politico nel Partito Socialista. Fu il decennio in cui gli sono stato più vicino, quando abbiamo vissuto assieme l'impegno politico; furono ancora gli anni dell'impegno giornalistico.

Mi accorgo che sto troppo parlando di Federico come uomo, forse trascurando il profilo dello studioso. Ho voluto dire qualcosa anche dei nostri rapporti perché solo avendo vissuto vicino a Federico ho potuto capire la differenza fra un “giurista del principe” ed un “giurista di progetto”. Mi sia consentito dire che Mancini ha messo la sua spada al servizio di progetti in cui credeva, non tanto di una persona e tantomeno (o soltanto) di un partito politico. Prima ancora che con Craxi, Federico collaborò con De Martino. Discutemmo a lungo di come vivere il rapporto così diretto con un leader politico. Federico si buttava con foga giovanile nella stesura dei documenti che il “principe” gli chiedeva. Ma espose sempre un “suo” progetto, senza mai cedere alla tentazione di compiacere il committente. Ecco la differenza. Federico ha sempre lavorato “a progetto”.

Quando si riflette su un grande giurista del calibro di Mancini è forte la tentazione di rileggerne l'operato atualizzando troppo il giudizio. Eppure a me sembra che Federico abbia speso tutta la sua esistenza di giuslavorista (intenzionalmente trascurò la fase di impegno a livello comunitario) animato da un

intenso anelito di modernizzazione della materia. La stessa insoddisfazione confidata ad Ichino (ed a molti di noi) per le sue opere - monografiche e non - degli anni '50, non solo gli fa onore ma è prova ulteriore dello spessore dello scienziato. Le Università sono piene di professori universitari che trascorrono gli ultimi lustri di carriera ricordando al prossimo le proprie opere giovanili. Spesso anche perché convinti che la scienza si sia arrestata a quel tempo. Federico fu geniale perché non finì mai di avvertire i limiti del proprio impegno scientifico. Solo i grandi accademici sono così autenticamente insoddisfatti di se stessi. Non per nulla Federico scriveva con matita e gomma come noi scriviamo al computer: nella esasperata, a volte maniacale, ricerca della perfezione espositiva.

Ma la modernità di Federico sta anche nei contenuti, soprattutto, nella metodologia. Anche nel momento di più intensa partecipazione personale alle vicende dell'autunno caldo, sul finire degli anni '60, Federico non cedette mai del tutto al fascino della dimensione collettiva nella regolazione del lavoro dipendente. Certo, le sue pagine in difesa dell'art.19 dello Statuto dei lavoratori, ed anche quelle dedicate all'art.18, tradiscono una fiducia nel momento dell'autotutela collettiva davvero totale. Federico si rammaricò più dei toni che della sostanza. Ed aveva ancora una volta ragione. Mai infatti si dichiarò a favore di un collettivismo esasperato, capace di conculcare tutta la libertà delle parti del contratto. Lo spazio per un'autonomia negoziale, pur in un quadro di garanzie legislative contrattuali, Federico lo ha sempre sentito.

Federico precursore delle attuali tendenze giuslavoristiche, finalizzate, specialmente in sede comunitaria, ad una modernizzazione del diritto, visibilmente a disagio in un'epoca di *new economy*? Ne parlammo poco tempo prima della sua scomparsa, in occasione dell'ultima telefonata che ebbi con lui. Gli raccontavo di quanto stessi facendo a Bruxelles dove mi interessavo dell'applicazione del capitolo sull'occupazione del trattato di Amsterdam. Dicevo a Federico che insistere in una logica di standardizzazione esasperata delle tutele può rendere il fenomeno della delocalizzazione ingovernabile, con tanti saluti al nostro diritto del lavoro. Gli esposevo la tecnica del “coordinamento aperto” che in fondo è una moderna applicazione del *benchmarking* assunto come momento vincolante e non solo di confronto. Sentii Federico sinceramente incuriosito per una nuova frontiera della nostra materia che non si trovava a vivere da protagonista. Ci demmo appuntamento per una chiacchierata troppo a lungo rinviata. Il destino mi ha impedito di raccogliere il suo consiglio anche in quest'occasione.

>>>> **dossier / dopo pomigliano**

# Marchionne, i sindacati e i lavoratori

>>>> **Maurizio Ballistreri**

La vicenda della ristrutturazione dello stabilimento della Fiat a Pomigliano d'Arco presenta drammaticamente, ad un tempo, la crisi delle prospettive di rilancio del Mezzogiorno d'Italia e quella dei diritti del lavoro. Si è detto che rispetto al piano presentato ai sindacati la Fiat non aveva alternative per rilanciare uno stabilimento, nato nel 1972 con la produzione dell'Alfasud da parte dell'Alfa Romeo allora di proprietà dell'Iri<sup>1</sup>, che presenta drammatici problemi di produttività. Nello scenario globale basato su produzioni standardizzate e delocalizzate, in cui l'industria dell'auto è segnata da una eccedenza di capacità produttiva stimata intorno al 40%, il tentativo di Marchionne è quello di aumentare la competitività di una realtà manifatturiera di grandi dimensioni (certamente segnata storicamente da pessime pratiche di assenteismo di massa) colpendo gli anelli più deboli della catena: i fornitori (che ormai producono oltre due terzi del valore di un'auto), le comunità locali, che subiscono le riduzioni del personale, e i lavoratori addetti all'assemblaggio, i cui diritti sociali vengono compressi.

L'intesa sottoscritta con la Fiat dai sindacati è imperniata sull'utilizzazione, per 24 ore al giorno e 6 giorni alla settimana (sabato compreso), degli impianti, ristrutturati nelle loro linee di montaggio per produrre le Panda in luogo delle Alfa Romeo: tutti gli addetti alla produzione, e quindi non solo gli operai ma anche impiegati e quadri, dovranno lavorare a rotazione su tre turni giornalieri di otto ore, con l'ultima mezzora dedicata alla mensa; tutti avranno una settimana lavorativa di 6 giorni e una di 4; l'azienda potrà richiedere 80 ore di lavoro straordinario a testa (e quindi due settimane di lavoro in più per ogni operaio all'anno) senza alcun preventivo accordo sindacale, con preavviso limitato a due o tre giorni; le eventuali perdite di produzione a causa di ritardi nella consegna delle forniture (caso abbastanza frequente nell'industria automobilistica, a causa della delocalizzazione della componentistica) dovranno essere recuperate collettivamente nella mezz'ora di fine turno, quella della mensa; sanzioni disciplinari sino al licenziamento in caso di sciopero, e limitazioni al pagamento dei primi giorni di malattia.

## La Fiat multinazionale

Le durissime condizioni imposte ai sindacati per il rilancio dello stabilimento di Pomigliano, si è detto, in realtà sono conseguenza delle esigenze di competitività su scala planetaria dell'azienda, ormai italo-americana. Si è evocato a tal proposito "l'orrore economico" generato dall'economia globale e finanziarizzata, con le sue crisi ricorrenti in cui uomini e donne vengono esclusi dal mondo del lavoro in numero sempre crescente, umiliati e trattati come falliti, rifiuti di una società<sup>2</sup>. Nella vastissima letteratura di critica alla globalizzazione ci sono pagine documentate sull'economia asservita alle agenzie di rating, alle banche d'affari e agli *hedge hunters*, con la sostanziale mercificazione del lavoro delle persone<sup>3</sup>.

Ci sono due aspetti che nella vicenda della ristrutturazione dello stabilimento Fiat di Pomigliano evidenziano una tendenza alla cancellazione di due pilastri del nostro sistema sindacale: il potere di negoziare collettivamente le condizioni di lavoro di uno stesso sito industriale ed il diritto di sciopero. Non sono soltanto le dure condizioni relative all'organizzazione del lavoro imposte in quella fabbrica, ma soprattutto la nuova filosofia produttivistica compendiata nella cosiddetta "metrica del lavoro". Si tratta dei metodi per definire in via preventiva i movimenti che un operaio deve compiere per effettuare una certa operazione e dei tempi in cui deve eseguirli, misurati al centesimo di secondo. Al posto dei vecchi capireparto con i cronometri, imperanti in Fiat sin dagli anni '20, i computer per calcolare, verificare e controllare movimenti e tempi e, in particolare, l'adozione dei criteri organizzativi denominati *World Class Manufacturing*, un metodo di produzione nato in Giappone finalizza-

1 V. CASTRONOVO, *Storia dell'Industria italiana*, Mondadori, 2003.

2 V. FORRESTER, *L'orrore economico*, Ponte alle grazie, 1997.

3 Tra gli altri P. THUREAU-DANGIN, *La Concurrence et la Mort*, Syros, 1995; P. KRUGMAN, *Il ritorno dell'economia della depressione e la crisi del 2008*, Garzanti, 2009.

to all'ottimizzazione delle risorse umane per arrivare alla loro saturazione nel rapporto con gli impianti. Un metodo la cui applicazione richiama alla mente le scene del film di Fritz Lang *Metropolis* e le analisi sulla flessibilità del lavoro imposta<sup>4</sup>.

Con l'imposizione in fabbrica di questa filosofia produttiva viene meno il potere di contrattazione del sindacato sull'organizzazione del lavoro, con ampi profili derogatori al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici. Sembrano distanti anni-luce i due modelli sindacali prevalenti nel nostro paese, quello del conflitto e quello del contratto. Il primo modello, basato su azioni "generalizzabili" per consentire al sindacato "di garantire nel corso della sua azione rivendicativa e nella negoziazione collettiva appunto la massima unità fra le rivendicazioni stesse, che tutte insieme costituiscono la politica salariale del sindacato, che tutte insieme garantiscono la remunerazione della forza-lavoro nella complessità e nell'unità del suo valore economico"<sup>5</sup>. Il secondo ispirato alla tecnica della contrattazione collettiva, che "si è posta ad origine e fondamento del 'governo industriale', e cioè di un nuovo regime di legalità che all'arbitrio incontrollato dell'imprenditore ha sostituito la ripartizione delle competenze, su una base negoziata, secondo i reciproci rapporti di forza, tra questi e il sindacato"<sup>6</sup>. In ogni caso l'imposizione del nuovo modello produttivo a Pomigliano è una cancellazione di quella contrattazione "strumentale" del sindacato, affermatasi dopo l'autunno caldo, che ha consentito al sindacato il rafforzamento del suo potere contrattuale e la gestione del contratto collettivo nazionale di lavoro nelle aziende<sup>7</sup>.

Che l'intento della Fiat fosse la disarticolazione dell'attuale assetto del sistema di contrattazione collettiva, è testimoniato prima dalle dichiarazioni di Marchionne circa un contratto di settore (che significherebbe un contratto solo per l'azienda torinese) fuori dal CCNL dei metalmeccanici, poi dalla disdetta di Federmeccanica al contratto di lavoro del 2008, infine dal durissimo *j'accuse* dell'amministratore delegato della Fiat al Sistema-Paese: una regressione sul terreno dei rapporti contrattuali favorito dall'atteggiamento di chiusura da parte della CGIL, anche se l'avvento alla leadership di Susanna Camusso sembra potere modificare l'attuale situazione. Ciò che è evidente è "la richiesta di piena agibilità delle deroghe al contratto nazionale da parte di Fiat, fino al punto di spingerla a minacciare l'uscita da Confindustria al fine di liberarsi dal vincolo dello stesso contratto"<sup>8</sup>.

## Il diritto di sciopero

Il nuovo modello "produttivistico" della Fiat, si dice, arreca un vulnus anche al diritto di sciopero. In specie, con l'accordo si

prevedono sanzioni disciplinari per i lavoratori che scioperano contro di esso. Appare del tutto evidente che il punto dell'accordo in questione deve essere letto in connessione con la previsione dell'art. 40 della Costituzione, che attribuisce allo sciopero lo *status* di diritto costituzionalmente garantito e sembra trovare sostegno nelle tendenze giuridiche europee: "la prospettiva dalla quale si muove si traduce in termini giuridici (...) tanto da indurre a considerare lo sciopero un diritto "a rischio di estinzione"<sup>9</sup>. L'introduzione di tale clausola, che definisce a priori limiti interni all'esercizio dello sciopero, ha già provocato un dibattito circa l'eventuale lesione del diritto costituzionalmente previsto, sotto il profilo della "libertà dei singoli di astenersi dal lavoro", anche alla luce della consolidata dottrina e giurisprudenza in materia (in particolare v. Corte di Cassazione 23 luglio 1991, n. 8234) e della notevole compressione alle funzioni dello sciopero come strumento per la promozione dell'effettiva partecipazione dei lavoratori alla trasformazione dei rapporti economici e sociali<sup>10</sup>. D'altronde già prima dell'entrata in vigore della nostra Carta costituzionale lo sciopero aveva ottenuto, *de facto*, un riconoscimento dalla giurisprudenza<sup>11</sup>. I giudici avevano percepito che nella realtà sociale il diritto di sciopero veniva ad essere già ritenuto un requisito essenziale e indeclinabile di una società che volesse essere libera e matura<sup>12</sup>.

La clausola dell'accordo per la Fiat di Pomigliano in materia di sciopero, è possibile configurarla in termini di tregua sindacale, con la possibilità di sanzionarne giuridicamente l'i-

4 L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, 2008.

5 B. TRENTIN, *Da sfruttati a produttori*, De Donato, pag.89.

6 G. GIUGNI, *Introduzione a S. PERLMAN, Per una teoria dell'azione sindacale*, Edizioni Lavoro, pag. 15.

7 Per un'ampia panoramica di quella stagione si veda G. BENVENUTO, *Millenovecentosessantanove. I metalmeccanici e l'autunno caldo*, Fondazione Bruno Buozzi, 2009; U. ROMAGNOLI, T. TREU, *I sindacati in Italia: storia di una strategia 1945-1976*, il Mulino, 1977, pag.262.

8 T. TREU, in *Arel europa lavoro economia*, n. 8-9, 2010.

9 G. ORLANDINI, *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo di integrazione europea. Uno studio di diritto comunitario comparato*, Giappichelli, 2003.

10 Per un'ampia disamina sulla tematica dei limiti allo sciopero si veda G. PERA, *Serrata e diritto di sciopero*, Milano, 1969, pag. 81 e segg.); sul diritto di sciopero M. BALLISTRERI, *Le tendenze giuridiche delle relazioni industriali italiane*, in "Atti dell'Accademia Peloritana dei Pericolanti", Edizioni Scientifiche Italiane, 2010, pag. 343; P. Calamandrei, *Il significato costituzionale del diritto di sciopero*, in "Rivista Giuridica Lavoro e Previdenza sociale", 1952, I; Corte Costituzionale, sentenza n. 290 del 27 dicembre 1974.

11 M. PERSIANI, *Osservazioni sulla dottrina giuslavoristica nel trentennio dopo la Costituzione*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", 2/2010, pag. 336.

12 G. SUPPIEJ, *Diritto di sciopero e potestà di sciopero nel sistema della Costituzione*, in "Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile", 1971, pag. 9.

nosservanza? Una parte significativa della dottrina giuridica “propone una non irrilevante distinzione circa l’efficacia delle clausole di tregua, sostenendo che esse potevano ritenersi impegnative solo per i sindacati stipulanti, e non per i lavoratori singoli: con la conseguenza che, in caso di sciopero, questi ultimi non sarebbero in nessun caso sanzionabili dal datore di lavoro per violazione delle clausole, ma semmai dovrebbero rispondere, se iscritti, nei riguardi delle rispettive organizzazioni sindacali, per averne violato le (eventuali) direttive contrarie allo sciopero<sup>13</sup>.”

Il quadro descritto ha fatto ritenere che il piano di rilancio dello stabilimento automobilistico campano sia fondato sul modello del dumping sociale per il Mezzogiorno, in cui il *know-how* è altrove e la produzione avviene attraverso una drastica riduzione dei diritti del lavoro, della contrattazione collettiva e, in definitiva, del ruolo del sindacato, emblematicamente testimoniato dal rifiuto della Fiat ad ottemperare al decreto del Giudice del Lavoro di sanzione del comportamento antisindacale posto in essere con il licenziamento di tre delegati sindacali a Melfi. La norma in questione è chiara, con dottrina e giurisprudenza anche della Corte di Cassazione concordi nel ritenere che i comportamenti antisindacali siano plurioffensivi, poiché pongono limiti alla libertà sindacale degli individui nella loro qualità di contraenti del rapporto di lavoro e al tempo stesso alla libertà di agire del sindacato. Pertanto non basta l’erogazione del salario agli operai reintegrati, ma la Fiat deve consentire ad essi la ripresa dell’attività lavorativa, poiché solo in questo modo verrà meno la plurioffensività del comportamento antisindacale del datore di lavoro, che ha colpito diritti individuali e collettivi. D’altronde l’ordine giudiziale di “cessare la condotta e di rimuovere gli effetti” del comportamento antisindacale è immediatamente esecutivo e irrevocabile sino all’eventuale sentenza emanata dalla stessa autorità giurisdizionale a seguito di opposizione da parte dal datore di lavoro. E ancora, l’eventuale inottemperanza al decreto del giudice è previsto come reato contravvenzionale, ai sensi dell’art. 28 della legge n. 300/70, con le sanzioni previste dall’art. 650 del codice penale.

E allora, se la norma è chiara e la Fiat deve provvedere a reinserire nel posto di lavoro gli operai illegittimamente licenziati, perché l’azienda ha preso questa posizione così radicale? La ragione, dopo l’accordo “imposto” a Pomigliano, è probabilmente, da ricercare nella volontà da parte di Marchionne di realizzare un potere unilaterale nelle fabbriche Fiat. Una gestione sul modello della Fiat negli anni Cinquanta, in cui Valletta introdusse i “reparti-confino” per i delegati sindacali

di sinistra, o su quello conseguente all’autunno 1980, in cui, con la “marcia dei quarantamila” contro il blocco dei cancelli di Mirafiori, Agnelli e Romiti diedero un colpo micidiale alla forza sindacale in fabbrica.

## Un accordo anomalo

Le tesi fortemente critiche rispetto all’accordo di Pomigliano in campo giuslavoristico hanno trovato una sintesi nell’eccezione proposta, secondo cui si tratta di una ibridizzazione tra la parte normativa e la parte obbligatoria di un contratto collettivo, che dottrina e giurisprudenza in Italia hanno sempre tenuto distinte. Infatti, la prima riguarda la regolazione dei rapporti individuali, mentre la seconda gli obblighi reciproci tra i soggetti stipulanti: tale distinzione deve ritenersi inviolabile, poiché sostanzialmente costituzionalizzata, a mente del comma 1 dell’art. 39 della nostra Carta fondamentale, posto a garanzia dei principi di libertà sindacale positiva e negativa<sup>14</sup>. Rispetto ad esse ci sono valutazioni più pacate, secondo le quali “il nostro ordinamento intersindacale tradizionale, fondato sulla regola della rigida inderogabilità del contratto collettivo nazionale, non impedisce soltanto il *dumping* sociale, la concorrenza al ribasso, bensì impedisce anche l’innovazione che fa star tutti meglio<sup>15</sup>, e il diritto di sciopero non sarà vulnerato, in quanto le sanzioni disciplinari riguardano solo “comportamenti individuali ostruzionistici o di violazione delle clausole dell’accordo non coperti da sciopero”<sup>16</sup>.

Sul terreno politico e su quello dei rapporti tra capitale e lavoro, la vicenda contiene, però, anche un monito: Marchionne dovrebbe ricordare che l’autunno caldo, la grande stagione di lotte e vittorie sindacali iniziata nel 1969, cominciò proprio da atteggiamenti radicali della Fiat nei confronti dei sindacati.

In definitiva quello di Pomigliano è un accordo che non valorizza il Mezzogiorno e che punta ad un incremento della competitività comprimendo radicalmente i costi da lavoro e l’esercizio dei diritti sociali in nome della garanzia dell’occupazione, assegnando al sindacato quasi la funzione di “gendarme” di una rigida gerarchizzazione aziendale, in cui fare maturare una filosofia produttivistica non all’insegna della partecipazione ma della spersonalizzazione dei lavoratori.

13 ROMAGNOLI, TREU, op. cit., pag. 226-227.

14 L.MARIUCCI, *Note su un accordo singolare*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 21/06/2010.

15 P. ICHINO, *Un case study sull’uso politico della disinformazione*, in *Arel europa lavoro economia*, n. 8-9, 2010.

16 R. DE LUCA TAMAJO, *Le criticità del sistema di relazioni industriali*, in *“Arel europa lavoro economia”*, 8-9, 2010, pag. 32.

>>>> **dossier / dopo pomigliano****Lo scambio nel tempo della globalizzazione**>>>> **Raffaele Morese**

*Dopo l'accordo di Pomigliano l'Associazione nuovi lavori, presieduta da Raffaele Morese, ha interpellato sindacalisti e studiosi sull'impatto di quella vertenza nel sistema italiano delle relazioni industriali. Diamo di seguito i risultati del sondaggio, che sono già stati pubblicati on line dal quindicinale "Nuovi Lavori Newsletter".*

Sono state spese molte e pesanti parole sull'accordo per la riqualificazione produttiva dello stabilimento Fiat di Pomigliano. Non ci convincono né chi ha esultato, vedendolo come una svolta storica delle relazioni sindacali, né chi ha parlato di attentato a diritti indisponibili, di resa alla prepotenza della Fiat. Non sembrano esserci profili di incostituzionalità, specie nella tregua sindacale ipotizzata, e il tempo vero per capire se, in deroga al contratto nazionale, si sono abbassate le tutele sulle condizioni dei lavoratori verrà quando la fabbrica sarà effettivamente ristrutturata, quando la si conoscerà concretamente. Si può dire che è un accordo di scambio, certamente significativo, tra un'azienda che investe molti quattrini in tecnologia e i sindacati firmatari che per difendere l'occupazione ridisegnano le modalità del lavoro (turnistica), le condizioni di lavoro (stretta sulla malattia), il loro ruolo nel lavoro (indizione degli scioperi, sanzioni, commissione di conciliazione). Lo scambio è iniquo? La divisione fra i sindacati amplifica questa domanda; ma, ripeto, soltanto quando sarà concreta la realtà aziendale potremo capire

se c'è stato un salto nel buio di chi ha firmato quell'accordo o c'è stato un eccesso di conservatorismo da parte di chi non ha firmato.

Più rilevante è sottolineare che in quell'intesa c'è una duplice conferma: che da questa crisi il sistema produttivo esce diverso da come era entrato e che questa mutazione avverrà sempre in un contesto di globalizzazione. Questa è l'unica certezza che, nel rimescolamento delle carte, sia l'economia sia la politica non mettono in discussione. La tendenza è ancora più marcata per il settore dell'auto, permanentemente in surplus produttivo a scala mondiale, e per di più alle prese con la prospettiva di fare il grande salto verso l'automobile elettrica. La globalizzazione, se non può essere usata come una clava per imporre peggioramenti della condizione di lavoro, non può essere neanche considerata una variabile come le altre. Ha una valenza in più: mette a confronto il mondo, senza consentire ai singoli operatori di ricorrere agli aiuti di Stato e a tutele normative locali. Di conseguenza tutti i protagonisti non possono che prenderla sul serio, non devono considerarla un fenomeno congiunturale, e quindi farebbero bene a darsi da fare per trovare le soluzioni, anche innovative e finanche le più arditte, per non regredire sulle posizioni economiche e sociali più marginali e inaccettabili.

Nel caso di Pomigliano non tutti i protagonisti si sono mossi con le stesse sensibilità; anzi, al dunque, le gerarchie valoriali, si è visto, non sono state omogenee. Questo ha prodotto una divaricazione di comportamenti e di giudizi che segnano la distanza che ancora c'è nel nostro paese tra le questioni poste dalla globalizzazione e la capacità di risposta che i protagonisti istituzionali e sociali

sono in grado di fornire. In tutto questo frastuono i lavoratori, chiamati alla fine a decidere del proprio destino e di quello dello stabilimento, si sono comportati al meglio. C'è stata una solida maggioranza che ha consentito alla Fiat di confermare l'investimento per la produzione della Panda; ma c'è anche una significativa minoranza che obbligherà la Fiat ad essere rigorosa nell'applicazione delle promesse contenute nell'accordo.

Se la Fiat vorrà veramente conquistare il consenso di tutti i lavoratori in quella che, come ha scritto Marchionne ai suoi dipendenti italiani, "è una sfida che o si vince tutti insieme oppure tutti insieme si perde", per cui "il vero obiettivo del progetto è colmare il divario competitivo che ci separa dagli altri paesi e portare la Fiat ad un livello di efficienza indispensabile per garantire all'Italia una grande industria dell'auto e a tutti i nostri lavoratori un futuro più sicuro", dovrà fare quello che finora non ha fatto. Dovrà coinvolgere sempre di più il sindacato nelle scelte strategiche, farlo partecipare effettivamente all'evoluzione del riassetto delle produzioni, e semmai pretendere da questo una fitta partecipazione dei lavoratori nella conoscenza dei cambiamenti in atto. Anche i più riottosi devono essere messi nelle condizioni di conoscere le prospettive verso cui si va. Bisogna colmare questo gap di coinvolgimento costante e sistemico, per non giocare sempre la carta dell'emergenza o quella del "fare a fidarsi". Il primato deve andare allo spirito concertativo. Non c'è bisogno di aprire le porte del Consiglio di Amministrazione, come si è fatto in Chrysler con l'UAW. Lì il sindacato ha scommesso i soldi del Fondo pensione. Ma più di tutto ha messo ben in

evidenza la sua consapevolezza della crisi esistenziale dell'auto statunitense e la voglia di sporcarsi le mani per cooperare alla buona riuscita dell'impresa che la Fiat ha scelto di compiere. In Italia la Fiat deve fare la stessa cosa: coinvolgere ai livelli più alti il sindacato per mettere tutte le carte in tavola e per non dare alibi a nessuno sulla posta in gioco. La Commissione prevista dall'intesa non basta. Ci vorrebbe un vero e proprio Comitato strategico tra le parti sociali per trasformare una sfida, una scommessa, in un successo. Non è pensabile che ci possa essere un sindacato che si sottragga a questo coinvolgimento; come non è pensabile che il funzionamento del Comitato possa essere condizionato da diritti di veto. E' pensabile piuttosto che da quella postazione le ragioni dell'economicità trovino il giusto equilibrio con le ragioni della socialità, esercizio sempre più complesso in un mondo dove i margini di produttività e di redditività, soprattutto per le attività produttive, sono obiettivamente risicati. Ma soltanto così si potranno conciliare esigenze e pretese in partenza contrastanti.

Un'ultima chiosa. Quest'accordo è sindacale, sindacale. Lo hanno voluto così le parti sociali e soprattutto la Fiat. La politica si è tenuta alla larga volentieri, e quando è intervenuta, a cose fatte, ha dimostrato pochezza propositiva. Infatti il governo, acquisito che la Fiat si impegnava a chiudere soltanto Termini Imerese, si è sostanzialmente disinteressato sia delle sorti del settore (cancellando anche gli incentivi che altri paesi stanno elargendo senza riserve) sia del prosieguo della vicenda sindacale. A loro volta le forze che lo sostengono hanno applaudito all'accordo, forse con un entusias-

mo che ha insospettito e forse indispettito più di un lavoratore votante. I partiti dell'opposizione non hanno saputo cogliere l'occasione per una indicazione politica autonoma. Al meglio, si sono trincerati dietro un consenso tiepido, condensato nella formula "è un evento eccezionale, non ripetibile". Eppure l'elaborazione culturale e propositiva, almeno del maggior partito dell'opposizione, è più avanzata. Evidentemente le ragioni tattiche hanno avuto la meglio su quelle strategiche; ma in questo modo si reitera un neutralismo, in particolare modo rispetto alle divergenze sindacali, che non soddisfa nessuna delle parti in causa, ma soprattutto appanna la propria identità. E' mancata la politica, in questa vicenda tanto carica di politicità. Il riassetto del sistema economico italiano non è questione alla quale si debba soltanto assistere e prenderne atto. E' questione che merita anche un "accompagnamento", sebbene senza dirigismi e forzature: sia per quanto riguarda la qualità delle attività che si imporranno nella crisi, sia per quanto attiene alle condizioni economiche e sociali che comporterà quella sopravvivenza. Anche questo vuoto andrebbe colmato.

## L'egoismo aziendale

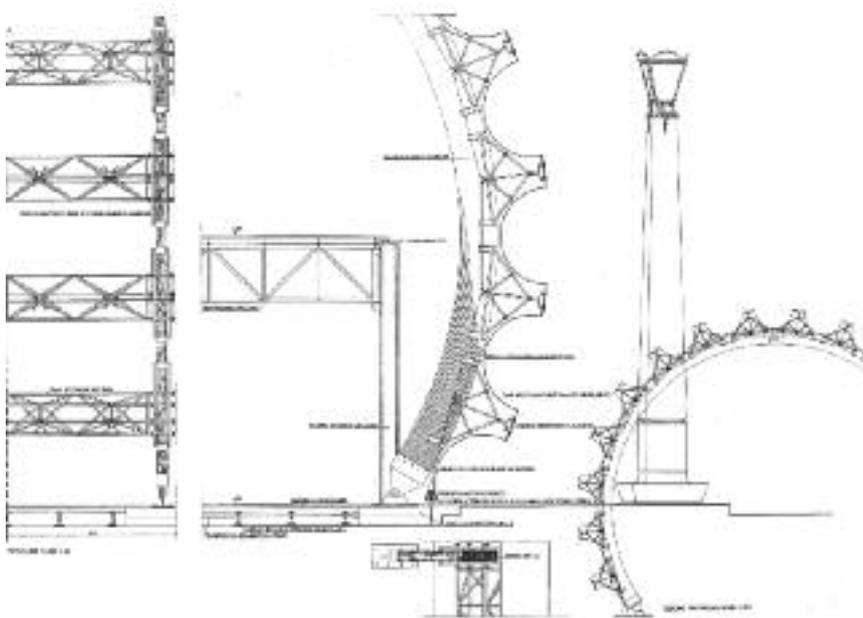
>>>> Giuseppe De Rita

Quando un argomento diventa troppo caldo, come è avvenuto nel caso Pomigliano, occorre imporsi un po' di freddezza; ed anche un po' di distanza psicologica di fronte alle emozioni mediatiche che il caso ha provocato. Naturalmente si corre il rischio di

essere accusati di sfuggire ai problemi ed alle tensioni sul tappeto, ma è un rischio che sento di dover correre, anche per argomentare una convinzione che esprimo con piattezza: Pomigliano è regola per il futuro. Si tratta di una convinzione che viene dalla constatazione che il nostro sistema d'impresa (ma anche quello degli altri paesi avanzati) esprime oggi un orientamento strategico preciso: il primato dell'egoismo aziendale.

Mi spiego meglio, partendo dallo sviluppo industriale di tutto il nostro lungo dopoguerra, che aveva come compagno di strada il primato dell'occupazione: più imprese, più produzione, più occupati, questo era il significato profondo dello sviluppo, fino a quasi tutti gli anni '80. Poi, quasi con violenza, si è puntato sulla identificazione dello sviluppo con il primato dell'interesse dei consumatori. Ricordiamo tutti, a livello alto, le sollecitazioni di studiosi ed opinionisti a fare mercato, concorrenza, efficienza produttiva, in modo che i consumatori potessero usufruire a basso costo di prodotti di qualità; e ricordiamo tutti, a livello più basso, la grande saga della centralità del consumatore gestita in modo quasi ossessivo dall'apparato mediatico nelle sue diverse componenti. Con le imprese affannate a difendersi o a rincorrere una fantomatica *customer satisfaction*.

Queste due grandi logiche dello sviluppo industriale recente (fare occupazione e fare soddisfazione del cliente) sono state certamente alla base del grande consenso sociale che il nostro sistema di imprese ha ottenuto negli ultimi decenni. Ma anche un antico cultore del sociale come il sottoscritto non può non registrare che quel consenso è costato spesso molto alle



imprese, e che quelle due logiche hanno compresso, talvolta in maniera drastica, la loro capacità espansiva, la loro stessa aggressività strategica. Non volevano dare l'impressione di "fregarsene" dei problemi occupazionali (specialmente le piccole imprese, dove il rapporto umano è dominante), ed hanno quindi tentato di tutto per tener stabile la forza lavoro, magari con qualche "aiutino" di cassa integrazione; e non potevano dare l'impressione di prescindere dalle attese, specialmente di prezzo, dei consumatori, ed hanno quindi tentato di articolare e moltiplicare la loro gamma di prodotti, anche con qualche relativo rischio. Prigioniere del passato, si potrebbe dire delle nostre imprese. O, più correttamente, prigioniere della coazione a rispondere al duplice primato del fare occupazione e del fare soddisfazione del cliente. Ma nel fondo della loro evoluzione è andata maturando la convinzione che è tempo di aver presente un terzo primato: quello dell'egoismo dell'impresa.

Non solo nel management aziendale ma anche nell'opinione pubblica più direttamente coinvolta (il mondo delle banche come quello dell'associazionismo imprenditoriale) si comincia ad affermare la convinzione che l'unico "bene" di una azienda è la sopravvivenza, l'esistenza e lo sviluppo della stessa, senza tanti riguardi per gli altri protagonisti, occupati o consumatori che siano.

Nella società degli egoismi in cui viviamo cresce quindi l'egoismo aziendale, ma meno virulento di quello urbano (pensiamo a quanto le città siano oggi decisissime a far di tutto, dalle Olimpiadi alle Expo, per avere occasioni di propria valorizzazione). È un egoismo sulla cui base la strategia aziendale si sente libera da ogni condizionamento; fa le sue scelte con un coraggio non lontano dall'improntitudine; pone le condizioni su cui fare i successivi confronti politici e sindacali; arrischia anche l'accusa di ricatto (o si fa così o si va altrove), affrontando accuse e rabbia di vario tipo. Sa che le

cosiddette condizioni globali giocano a favore dei propri interessi, visto che l'internazionalizzazione permette di ricreare il binomio "occupazione e consenso dei consumatori" in ogni altra parte del mondo, senza dover tener conto dell'identità nazionale dell'azienda e dei poteri nazionali che possono premere sulla sua strategia. Libertà quindi (soggettiva ed oggettiva) di egoismo aziendale. E non c'è da meravigliarsi se qualche capo-azienda se la prende, tale libertà; specialmente se, come nel caso di Pomigliano, l'attività produttiva non ha un vincolo territoriale cogente, come è ad esempio per una banca, una compagnia assicurativa, un'azienda di servizi pubblici locali; l'attività produttiva segue solo il primato della egoistica strategia aziendale. E ciò vale, naturalmente, non solo per la sua dislocazione territoriale, ma anche per la sua organizzazione interna, per le sue politiche del personale, per i suoi orientamenti contrattuali, al limite per la sua stessa configurazione societaria (la new-co di cui a Pomigliano si è immaginata la costituzione).

Per questo all'inizio ho scritto che Pomigliano è regola per il futuro. Può spiacere, questa affermazione, può essere sentita come socialmente e politicamente inammissibile; ma la prospettiva è obbligata. Contrastarla, se la si vuole contrastare, è impegno difficilissimo e tutto da costruire, perché il quadro "macro", economico e geopolitico, da cui è supportata rende poco utili gli strumenti di cui tradizionalmente disponiamo, dalle pressioni politiche alle lotte operaie, dall'opinionismo di vertice alle mobilitazioni territoriali. Arrendersi non è consentito, ma occorrono strategie più complesse e più fredde.

## Il futuro degli accordi in deroga

>>>> Carlo Dell'Aringa

Dopo la striminzita vittoria 60 a 40 e dopo il sibillino comunicato della Fiat che ringraziava certamente il 60 per cento dei "sì", ma che sembrava lasciare le porte aperte a tutte le possibili decisioni, la domanda che serpeggiava in tutti gli ambienti sindacali e politici, era una sola : che farà Marchionne ? Porterà la Panda in Italia o la lascerà in Polonia ? Tutti hanno tenuto il fiato sospeso per qualche settimana , fino a quando è arrivata , il 9 luglio, la lettera di Marchionne ai lavoratori : "Cari amici vi scrivo... che la Panda si farà in Italia". Sospirone di sollievo con il lieto fine : tutto è bene quello che finisce bene. Sarà proprio così ? Non credo che il film ( un giallo ?) sia finito. Infatti non è dato sapere quali siano le condizioni che Fiat e sindacati firmatari dell'accordo dovevano individuare per rendere il protocollo applicabile (come la Fiat, all'indomani del referendum, chiedeva espressamente). Hanno individuato queste condizioni ? Hanno trovato la famosa "quadra"? E se sì, quali sono queste condizioni?

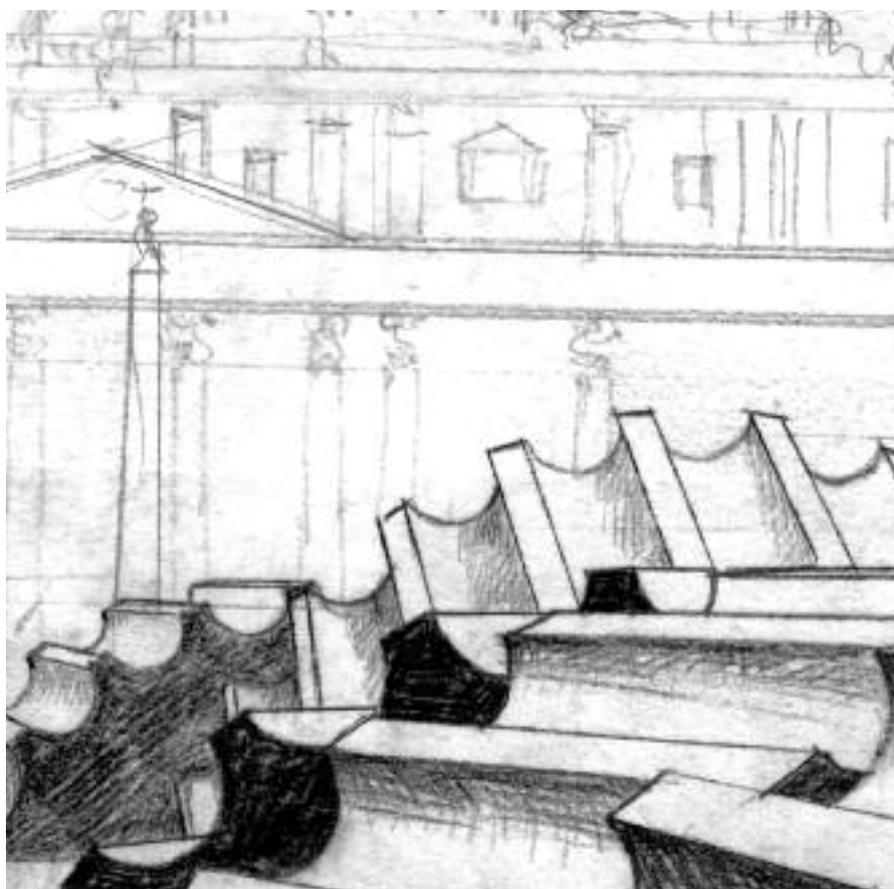
Qualche osservatore non ha escluso che tra queste condizioni vi sia la famosa opzione "C", cioè quella di fare una *new company* per produrre la Panda coi sindacati e, soprattutto, i lavoratori che ci stanno. Gli altri fuori. Sarebbe un *coup de theatre* che renderebbe il film ancora più avvincente e dagli esiti imprevedibili. Mai dire mai, ma questa ipotesi aprirebbe scenari complicatissimi da gestire, per tutti. Comunque non credo che la partita sia finita e non escludo ulteriori novità. Il problema

continua ad essere quello originale: se si voleva creare un clima di consenso quasi generalizzato sui contenuti dell'accordo, questo risultato non è stato raggiunto. E senza una forte garanzia, è un problema per la Fiat: una volta fatto l'investimento, è evidente che il "manico del coltello" passa dalle mani della Fiat a quelle dei sindacati e dei lavoratori. Come potrà la Fiat, una volta fatto l'investimento, minacciare di andarsene? Non potrà più farlo e dovrà scendere a patti. Da qui nasce l'assoluta necessità dell'azienda di legare le mani dei sindacati prima e non dopo, per assicurarsi contro l'eventualità di comportamenti opportunistici una volta fatto l'investimento.

Una cosa è certa: le parti che condividono l'accordo hanno bisogno di spegnere

i riflettori che illuminano troppo la vicenda. Troppo è l'interesse suscitato da parte di opinione pubblica e di mondo politico. Si rischia di snaturare il metodo del confronto tra le parti che è tipico delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva. Un metodo che ha bisogno di maggiore riservatezza e di più spazio da gestire per le manovre diplomatiche sotterranee. Quando sarà calata un po' della polvere sollevata, le prospettive (comunque non semplici) saranno un po' più chiare.

Detto questo, la domanda che viene continuamente fatta e che merita un tentativo di risposta è: l'accordo di Pomigliano sarà un nuovo modello per i futuri accordi aziendali? Cambierà la contrattazione aziendale dopo Pomigliano? Per quanto sia evidente a tutti



che ogni accordo faccia storia a sé e che non esistono né esisteranno (purtroppo) molti casi di imprese italiane multinazionali disposte ad investire 700 milioni per un nuovo modello di automobile, e che quindi questo caso sia in qualche modo irripetibile, detto questo, è altrettanto evidente che questo accordo, se dovesse andare in porto, qualche cosa cambierà nel panorama italiano delle relazioni industriali. Non credo che possa passare come “acqua fresca” sul futuro della contrattazione aziendale di questo paese.

Vi è peraltro un punto a favore della tesi di coloro che sostengono che si tratti di un episodio irripetibile. Il punto riguarda il fatto che siamo in profonda recessione dell'economia e di crisi dell'occupazione. In tutto il mondo, e tutte le volte che si sono verificate condizioni di questo tipo, il compito dei sindacati è stato di contrattare concessioni in termini di salari e di flessibilità del lavoro, in cambio di posti di lavoro. Da questo punto di vista il *concessions bargaining* non lo hanno inventato né la Fiat, né la Cisl o la Uil. E' sempre esistito, salvo poi scomparire, o meglio ridimensionarsi, nei momenti di ripresa della normale attività economica. Però ho l'impressione che Pomigliano comporti qualche cambiamento di carattere anche strutturale, e non solo legato alla congiuntura economica sfavorevole. Alcuni aspetti dell'accordo presentano un grado di novità che va oltre la contingente necessità di salvare posti di lavoro. E di salvarli, va ricordato, in un'area del paese che soffre da sempre di scarsi livelli di occupazione. Le novità, se ci sono, come qualcuno ha osservato, sono state anticipate da altri accordi aziendali firmati in questi ultimi tempi. Ma il fatto che esse sfocino anche in un accordo della portata di

quello di Pomigliano, rappresentano, per modo di dire, una consacrazione di un modo diverso di fare contrattazione aziendale.

## Le novità

In che cosa consistono le novità? Secondo il mio parere riguardano due aspetti, tra loro strettamente correlati. Il primo sta nel fatto che cambia il ruolo delle parti al tavolo negoziale. Questa volta è l'azienda che chiede un livello di flessibilità superiore a quello previsto nel contratto nazionale, o che per lo meno intende forzare il contratto nazionale per avere qualche margine di manovra in più (in questo caso sugli orari) da esercitare nella organizzazione della propria manodopera. Il secondo aspetto è che l'azienda non si accontenta più di soli impegni politici, sia pure sottoscritti. Vuole qualche cosa di più: vuole delle sanzioni precise, sia di carattere individuale che collettivo, nel caso i comportamenti o i risultati non si dimostrino coerenti con quelli previsti nell'accordo.

Si tratta di novità di non poco conto. Per quanto riguarda il primo aspetto, ricordiamo che sino a poco tempo fa erano le aziende a chiedere che il contratto nazionale fosse “esigibile” e che non fossero rimesse in discussione dai sindacati aziendali (quelli più conflittuali) i vantaggi ottenuti (e pagati con forme di scambio) a livello nazionale. Questo è un fenomeno che si è frequentemente presentato (e di cui le associazioni imprenditoriali si sono sempre lamentate) proprio in quel settore (metalmeccanico) cui appartiene la Fiat, dove il conflitto sindacale è più acceso. Ora le parti si sono invertite ed è paradossalmente la Fiom che chiede il rispetto del contratto nazionale, mentre la Fiat sostiene

che non gli basta, ma che vuole di più (soprattutto in termini di turni e di pause) per garantire un adeguato rendimento del proprio investimento.

Si può discutere sulla natura e sull'entità dello “strappo” che la bozza dell'accordo di Pomigliano compie nei confronti del contratto nazionale. Come si può discutere sulla natura dello strappo rispetto a precise norme di legge. Su questo ultimo punto i giuristi sono alquanto divisi. Si va da chi sostiene che l'accordo va addirittura contro la Costituzione a chi sostiene che l'accordo non presenta alcun aspetto contrario a norme di legge. E' difficile in queste circostanze sostenere (o meno) che si sono toccati diritti inviolabili dei lavoratori, oppure che si è rinunciato a garanzie che, per quanto importanti, erano nella disponibilità del tavolo negoziale a livello locale. Su una cosa tutti, o quasi, convengono e cioè che questo accordo è andato ben oltre i contenuti del contratto nazionale. Non vi è dubbio che la direzione di marcia è quella delle “clausole di uscita” introdotte nell'accordo sul nuovo modello contrattuale. Che la CGIL non ha firmato e che, regolarmente, non riconosce nemmeno ora. Se l'accordo avrà successo, costituirà certamente un precedente (o rafforzerà ulteriormente i precedenti casi aziendali che ci siano già stati) e forse convincerà ancor di più le associazioni imprenditoriali a lasciare più spazio alla contrattazione aziendale e a limitare i contenuti del contratto nazionale. E di rinviare lo “scambio”, o gran parte di esso, a livello aziendale.

Il secondo aspetto riguarda il tipo di garanzie richieste per il rispetto dell'accordo. Non basta alla Fiat la firma dell'articolato del contratto, ma vuole che siano introdotte clausole sanzionatorie

che scattino sia nei confronti dei singoli che nei confronti di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti, se gli impegni scritti non trovano adeguata realizzazione nei comportamenti concreti. Gli impegni vanno onorati e “chi sgarra, paga”. Si tratta di un discorso piuttosto crudo e anche abbastanza nuovo. La Fiat, per lo meno, non si era mai azzardata a farlo, sinora. Cosa l’ha convinta? Le difficoltà congiunturali, settoriali e aziendali? O pretende un cambio di passo deciso e stabile nelle relazioni sindacali che essa intende praticare nel nostro paese? Ricordiamo che la Fiat è ormai una multinazionale a tutti gli effetti. Certamente le conviene stare e produrre in Italia. Ma non a qualsiasi condizione. Termini Imerese insegna. E se la Fiat riesce ad ottenere questo, perché domani qualche altra multinazionale non potrebbe chiedere lo stesso?

## Un caso emblematico

>>>> **Franco Liso**

**N**on si può rispondere alla domanda che viene posta se non svolgendo preliminarmente qualche considerazione sul caso Pomigliano. Questo è un caso fortemente emblematico, per una serie di profili. Innanzitutto, questa vicenda ci soffia, direttamente sulla faccia, con durezza, il vento della globalizzazione, ponendoci di fronte a nuovi effetti della stessa. Fino ad ora dei processi indotti dalla globalizzazione conoscevamo – nella prospettiva lavoristica – soprattutto l’effetto delocalizzazione delle attività produttive, indotto dal dumping che territori esteri sono in grado di esercitare offrendo condizioni di maggiore redditività al

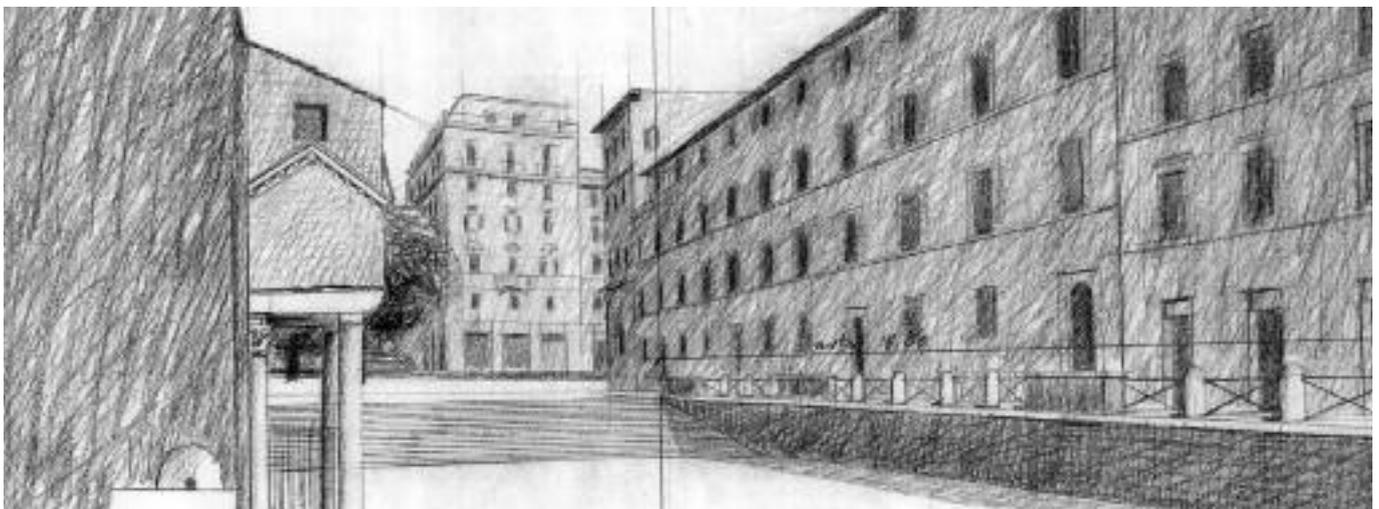
capitale. Con Pomigliano si presenta un effetto nuovo. Il capitale non fugge, ma per non fuggire chiede garanzie per la redditività dell’investimento che ha intenzione di fare nel nostro paese. Prima parlava solo per fatti concludenti (delocalizzava), ora parla in termini espliciti e chiari: vuole rilocalizzare, ma chiede in cambio il peggioramento degli standards di trattamento precedentemente praticati. In questo modo si instaura la tendenza ad importare, in una qualche misura, i livelli inferiori di trattamento praticati nei territori esteri. L’accordo fissa determinati assetti organizzativi – voluti dall’azienda in quanto ritenuti necessari ad assicurare la redditività dell’investimento – e li rende esplicitamente impegnativi per le organizzazioni sindacali e per i singoli lavoratori. Abbiamo un modello che ben si iscrive in una tendenza che vede l’impresa alla ricerca di strategie volte a ridurre i propri rischi e favorevole ad esercitare in maniera crescente – nei confronti del fattore lavoro – il potere negoziale in luogo dei poteri di direzione e di disciplina che discendono dal contratto di lavoro subordinato. Il perseguimento degli obiettivi della produzione, infatti, sembra oggi essere maggiormente affidato ad un potere che si trova collocato a monte rispetto al contratto di lavoro, appunto al potere negoziale (il potere economico dell’imprenditore in quanto tale); attraverso il suo esercizio l’imprenditore mette su un’organizzazione flessibile, che perviene ai risultati produttivi senza rendere necessario, e comunque strategico, l’utilizzo delle dispendiose tecniche di controllo disciplinare del fattore lavoro. In altre parole, l’imprenditore esternalizza, decentra ovvero tende a privilegiare rapporti di lavoro autonomo che gli assicurano un risultato, ovvero rap-

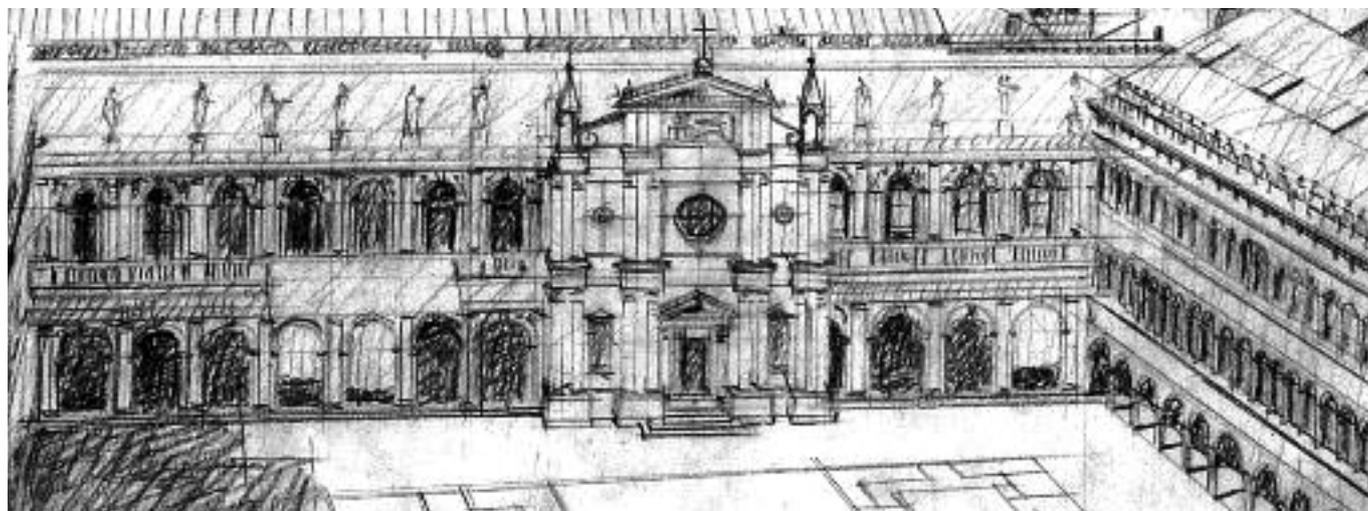
porti comunque caratterizzati da una strutturale temporaneità. Il caso Pomigliano – ponendoci di fronte ad un accordo collettivo che mira a siringare tutto il nuovo assetto organizzativo nei contratti individuali – nella sostanza sembra confermare la tendenza, della quale si diceva, ad affidarsi al potere negoziale più che al potere di gestione. Il caso Pomigliano, inoltre, costituisce espressione di una politica che contempla la derogabilità del contratto collettivo nazionale. Sappiamo che la CGIL contrasta fortemente in linea di principio questa prospettiva, vedendo messe in pericolo le logiche della solidarietà che si esprimono attraverso lo strumento del contratto nazionale, mentre CISL e UIL l’hanno accettata, peraltro con una regola che si fa carico di quelle logiche (mi riferisco al punto 5 dell’accordo interconfederale dell’aprile 2009 nel quale si prevede che eventuali deroghe siano comunque validate dai soggetti firmatari del contratto nazionale). Orbene le resistenze della Fiom all’accordo Pomigliano certamente risentono anche del forte valore simbolico della posta in gioco (non è senza significato che la Fiom abbia voluto sottolineare che i diciotto turni era possibile farli anche sulla base della disciplina del contratto nazionale): ci troviamo, quindi, di fronte ad una prosecuzione del contrasto politico che ha prodotto gli accordi interconfederali separati. Ancora. Il caso Pomigliano potrebbe essere visto come emblematico della contrapposizione che qualcuno vorrebbe affermare esistente tra “diritto al lavoro” e “diritto del lavoro”. Nonostante le rassicurazioni contenute nella lettera che Marchionne ha scritto ai lavoratori (“Non abbiamo intenzione di toccare nessuno dei vostri diritti”) una manomissione degli standards pre-

cedenti è innegabilmente presente e la vicenda suona quindi obiettivamente in questi termini: “Se volete mantenere l’occupazione e incrementarla dovete accettare nuove condizioni, peggiorative rispetto alle precedenti; dovete arretrare”. Se Marchionne dice che nessun diritto è stato toccato dall’accordo, dall’altro lato la Fiom dice che quell’accordo compie un massacro del diritto del lavoro. Come stanno effettivamente le cose? Ho prima usato il condizionale. Infatti questa immagine di contrapposizione tra “diritto al lavoro” e “diritto del lavoro” va presa con le molle. Se vuole essere utile per comprendere la realtà, non può essere utilizzata rimanendo sulle generali, perché così si darebbe solo spazio ad un’inutile, sorpassata e grezza polemica tra quelli che nelle regole vedono solo un impaccio controproducente al funzionamento di un mercato che – se lasciato libero – perseguirebbe al meglio il bene comune, e quelli che nel diritto vedono una variabile assolutamente indipendente. Sappiamo che il mercato è fatto di forze economiche, ma anche di regole, e che senza di queste lo stesso mercato non riuscirebbe ad esistere.

Se si vuole parlare di contrapposizione, è dunque doveroso dire di quali diritti stiamo parlando nel caso Pomigliano. Per rispondere occorre chiarire che il diritto del lavoro riguarda beni che sono oggetto di regolazione da parte di una pluralità di fonti. Abbiamo principi e diritti sanciti nella Costituzione, diritti sanciti nelle leggi, diritti sanciti nei contratti collettivi nazionali, diritti sanciti nei contratti aziendali. Ben si comprende che si tratta di regole e beni che non sono tutti di eguale forza e di eguale peso. Un diritto creato dalla legge non può essere manomesso neanche dal contratto collettivo, salvo che sia la legge stessa a consentirlo. Invece, un diritto creato dal contratto collettivo – mentre non è derogabile dal contratto individuale di lavoro – può ben essere eliminato o modificato da un successivo contratto collettivo, dello stesso livello o di livello inferiore (salvo il problema – che occorre tenere distinto e che non può essere esaminato in queste veloci considerazioni – dell’efficacia soggettiva del contratto collettivo). Orbene, a mio avviso, i diritti che sono stati manomessi dall’accordo di Pomigliano sono soprattutto del secondo

tipo. Qui occorre essere puntuali. La Fiom ha sollevato censure soprattutto su due profili: sciopero e malattia. Nessuna delle due mi sembra fondata. La prima censura non ha proprio ragione di essere di fronte alle dichiarazioni che hanno fatto l’azienda e i sindacati firmatari per chiarire che non è stata loro intenzione quella di toccare il diritto di sciopero in capo ai singoli lavoratori. Il problema dunque – anche se interessante ed al centro di animate discussioni sulla liceità di clausole di pace che siano vincolanti per i singoli lavoratori – non si pone. L’accordo si è solo limitato a prevedere un impegno – pienamente valido – in capo ai sindacati stipulanti a non proclamare o appoggiare scioperi mirati a contestare il nuovo assetto organizzativo. Dunque: molto rumore per nulla. A differenza della prima, la seconda censura un bersaglio lo colpisce; ma il colpo non ha tuttavia fondamento da un punto di vista strettamente giuridico. Se si può criticare la rozzezza della misura apprestata, essa è comunque legittima perché interviene su una materia che rientra a pieno nella competenza dell’autonomia collettiva che, così come può introdurre migliora-





menti, può anche – come fa in questo caso – introdurre peggioramenti.

L'accordo presenta invece a mio avviso due punti – invero secondari - della cui validità si deve dubitare, perché sembrano in contrasto con la legge. Il primo è quello in cui, facendosi impropriamente richiamo ad una disposizione della legge in materia di riduzioni di personale, si prevede che una parte del personale possa essere adibito a mansioni inferiori. Il secondo è quello in cui si esclude il rispetto della regola della rotazione tra i lavoratori relativamente alla cassa integrazione, senza che si forniscano adeguate motivazioni al riguardo.

Svolte queste considerazioni sull'accordo cerco di rispondere alla domanda che viene posta ("Il caso Pomigliano è un'eccezione o sarà la regola per il futuro"?). Avverto la necessità di dire subito che non sono né con chi saluta in questo accordo un modello avanzato da seguire, e come un segno di vittoria del riformismo, né con chi lo demonizza, assumendo che il lavoro non possa mai essere messo contro i diritti. I secondi, quelli che demonizzano, sono solo adusi a sventolare bandiere e a farsi condurre dall'emozione, tenendo in nessun conto che molti diritti vanno considera-

ti espressione di una base materiale, poiché riposano sulla capacità delle imprese di sopportarne i costi; costituiscono frutto di conquiste realizzate dalla contrattazione collettiva, e non sono quindi strutturalmente irreversibili (la contrattazione collettiva - istituzionalmente chiamata a governare l'equilibrio tra capacità dell'impresa e interessi dei lavoratori – costituisce lo strumento attraverso il quale si produce una socializzazione di una parte della ricchezza che l'impresa produce). Ad essi bisognerebbe dire, malignamente, che in cuor loro sono forse contenti che vi sono quelli che si sporcano le mani; in fin dei conti, è più facile tenere comportamenti da duri e puri quando si è comunque certi che vi sono altri che si assumono la responsabilità di trovare comunque una soluzione. I primi – se fossero veri riformisti – dovrebbero essere a lutto. Invece di gioire per quell'accordo, dovrebbero amaramente considerare che quell'accordo costituisce il segno inequivocabile della strutturale debolezza del nostro paese. Questo – nel suo complesso, nonché in ragione delle specifiche carenze del ceto politico e di quello imprenditoriale – non è evidentemente in grado di pro-

grammare e sostenere strategie idonee ad offrire prospettive di crescita, tanto meno in settori più evoluti, nei quali non si sia costretti a competere con paesi meno progrediti del nostro. A tacer d'altro, basta osservare come i responsabili del governo del nostro paese se la prendono comoda per nominare il ministro responsabile per lo sviluppo economico in sostituzione di quello dimissionario. In altri termini la debolezza del paese, su questo versante, finisce inevitabilmente per ripercuotersi sulle organizzazioni sindacali, condizionandone le strategie.

Le organizzazioni sindacali si trovano in una situazione di assoluta debolezza. Altro non hanno potuto fare – in mancanza di alternative praticabili hic et nunc – che ingoiare quello che l'azienda ha dettato. E quello che l'azienda ha dettato ci riporta un'immagine che ritenevamo appartenesse ad una stagione ormai superata: l'immagine di un lavoratore appendice della macchina, reso macchina lui stesso. Non v'è dubbio che l'accordo ha dunque rappresentato solo una dolorosa necessità; le organizzazioni che lo hanno sottoscritto hanno esercitato la propria responsabilità, preferendo misurarsi con la real-

tà piuttosto che con i propri desideri. Che l'accordo Pomigliano sia destinato a rimanere un'eccezione possiamo certamente affermarlo sulla base dei nostri desideri (del tutto legittimi, poiché accordi di quel tipo segnano un arretramento). Peraltro alcuni suoi aspetti, come quelli relativi all'assenteismo, sembrano effettivamente legati alla peculiarità del contesto locale. Bisogna comunque riconoscere che la realtà può spingere nella direzione di una diffusione del caso Pomigliano, e che questa spinta sarà destinata a ricevere maggiore forza se persisterà quella condizione di debolezza delle capacità di sviluppo dell'economia del paese della quale si parlava prima e se i problemi si presenteranno in territori, come quelli del meridione, sforniti di alternative occupazionali.

C'è comunque da augurarsi che il problema sotteso all'interrogativo venga gestito dalle parti sociali nell'esercizio della loro responsabilità, nella consapevolezza che se questo avverrà attraverso modelli effettivamente partecipativi (a questi mi sembra difficilmente riconducibile l'accordo di Pomigliano) ne risulterà un rafforzamento del sistema dei rapporti collettivi destinato a dare i suoi frutti nel lungo periodo. A ben vedere l'accordo interconfederale prima richiamato sembra proiettato in questa direzione nel punto in cui prevede che alcune regolazioni del contratto nazionale possano essere derogate a livello locale in ragione di esigenze occupazionali: dei lavoratori che un lavoro lo hanno, ma – è opportuno ricordarlo – anche di quelli che un lavoro non lo hanno. C'è da augurarsi, inoltre, che questa responsabilità delle parti sociali venga sostenuta da regole che possano dare certezza in ordine alla efficacia gene-

ralizzata delle determinazioni da esse assunte. Il caso Pomigliano torna a rammentarci che il problema – già segnalato nel protocollo del 23 luglio 1993 – esiste e che ormai la sua soluzione è diventata improcrastinabile.

## Il pane senza le rose

>>>> **Susanna Camusso**

*F*abbrica Italia è il titolo del piano industriale presentato da Fiat dopo una lunga discussione e la contestazione esercitata dalla CGIL, nel silenzio del governo, alle proposte precedenti che presupponevano il ridimensionamento della produzione Fiat in Italia. Un piano ambizioso, 1.400.000 vetture nel 2014, con l'annuncio di nuovi modelli; un piano doloroso perché comunque presuppone la chiusura di Termini Imerese, lo spostamento delle sue produzioni in Polonia e lo scambio, quindi, di modelli tra la Polonia e lo stabilimento di Pomigliano. Un piano importante per il nostro paese, che ci auguriamo si sviluppi come previsto, tornando a dare una certezza di direzione italiana, e non scelte e decisioni che guardano esclusivamente oltreoceano. Per non restare nel conformismo, un piano che è, per molti aspetti, "dovuto" al nostro paese, che ha scelto negli anni di consegnare alla Fiat la condizione di monopolista.

Fin qui la cronaca dell'annuncio del piano, un piano corredato da molti investimenti, importanti, e dalla scelta di concentrare la produzione nel segmento medio basso, un segmento che compete per qualità ma anche per costi, e la necessità quindi di grandi volumi. È infatti questo, nel settore auto come

in altri, l'approccio corretto; se un prodotto non può agire sull'innalzamento dei prezzi, sono i volumi la strada da perseguire.

Ai tanti nuovi teorici della globalizzazione che vorrebbe condizioni di lavoro "cinesi" ovunque, bisogna rispondere che i competitori veri sono in Europa; non si produce in Cina per esportare, ed anche coreani e giapponesi sono venuti in Europa a produrre. E ancora, che l'ambizione del modello sociale europeo guarda a tutti i paesi, anche a quelli dell'Europa allargata, affinché vi sia mobilità verso l'alto: delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, dei diritti. Non che tutti devono scendere i gradini di una scala che può diventare senza fine. In questo contesto matura la vertenza Pomigliano: 700 milioni di investimento, la nuova Panda. Vista dall'altro angolo, una risposta di lavoro per uno stabilimento di 5000 addetti che da un anno e mezzo hanno fatto più cassa integrazione che lavoro, e per l'indotto che vive della produzione di Pomigliano.

Punizioni collettive degli "innocenti" e limitazioni (illegittime e pertanto inefficaci) di diritti individuali indisponibili sono la strada per la produttività, per la crescita dei volumi, per un'alta qualità? Difficile convincere che siano effettivamente in relazione, altrettanto difficile convincere che la deroga generale al rispetto delle mansioni sia la strada privilegiata per la qualità. Soprattutto si fatica ad individuare quel "nuovo modello" di relazioni sbandierato per partecipativo e moderno.

La Fiat voleva stravincere, affermare che il lavoro nel Mezzogiorno, a Pomigliano, ha un prezzo: il ritorno al regime pre Statuto dei Lavoratori, la democrazia fuori dai cancelli. L'idea di presentarsi al mondo come coloro che portavano il lavoro, e il lavoro è così pre-

zioso che non accetta diritti e mantenimento di condizioni che lotte e contrattazione hanno reso parte del lavoro nel nostro paese. Poi si è supposto che una parte dei sindacati avrebbe condiviso, e chi difendeva diritti doveva apparire come l'organizzazione sindacale chiusa e retrograda disposta a sacrificare un grande investimento e migliaia di posti di lavoro nel Mezzogiorno d'Italia, dove il lavoro manca e dove già la Fiat chiude uno stabilimento. La si sarebbe presentata al paese e ai lavoratori come la contrapposizione tra chi vuole il lavoro e chi no. Nella certezza che quei lavoratori, quel territorio, avrebbero scelto il lavoro e condannato chi veniva additato come il colpevole della perdita della prospettiva del lavoro.

Con questa idea la Fiat e i sindacati firmatari hanno improvvisamente abbracciato l'idea del referendum, strumento che tante volte hanno osteggiato. Il referendum, come era prevedibile, ha visto prevalere i sì (la richiesta di lavoro), ma ha però spiazzato molti, a partire dal governo, latitante sulle scelte ma pronto a brindare e favorire ogni divisione. Spiazzato perché quel voto dice che la contrapposizione diritti-lavoro non funziona. Ricorda *Il pane e le rose*, l'orgoglio di una storia di conquiste da non abbandonare. Quel voto avrebbe potuto determinare le condizioni ideali per dire: partiamo dal lavoro, dalla condivisione, e facciamo di Pomigliano un laboratorio condiviso, che valorizzi la maturità di quel voto e permetta a tutti, a partire dai lavoratori e dalle lavoratrici, di partecipare a una grande sfida per il lavoro. I fatti sembrano portare da un'altra parte, si continua a forzare: il dissenso diventa il nemico, e dopo aver strappato e diviso le categorie, si coinvolgono CISL e UIL rendendo strutturale una rottura anche confederale, le si

coinvolgono per cercare strade che impediscano di trovare soluzioni utili, per blindare e contrapporre ciò che contrapposto non può essere: lavoro e diritti. L'idea di "blindare" è così radicata che si arriva ad immaginare che si può cedere lo stabilimento ad un'altra società, formando una new co per azzerare la sindacalizzazione e non applicare il contratto nazionale. L'ipotesi della new co, che ricomincia ad occupare le cronache, era stata esclusa da tutti, e salvo conversioni improvvise, esclusa da tutti perché da qualunque parte la si osservi è un'ipotesi difficilmente spiegabile nel nostro ordinamento, ma forse rivelatrice che la strada della rottura e dell'esclusione propone difficoltà, non soluzioni.

La vena da anni '50 caratterizza, oggi, i comportamenti Fiat: si licenziano delegati, non si dà il premio, si aumentano unilateralmente i ritmi. Ovvero si immaginano barbari alle porte ed assediatori della Fiat che non ci sono. La lettera dell'amministratore delegato ("Si tratta di costruire insieme il futuro che vogliamo, non può esistere nessuna logica di contrapposizione interna. [...] C'è bisogno di un grande sforzo collettivo, una specie di patto sociale per condividere gli impegni") rende evidente la contraddizione tra quanto si dichiara e la pratica. Condivisione appunto, costruire insieme soluzioni, dice l'amministratore delegato, non è sinonimo di rottura ed esclusione, nel vocabolario italiano.

Pomigliano non è una vertenza simbolo, anzi è l'opposto di una stagione di partecipazione, ma è comunque una vertenza che parla a tanti e pone domande non più eludibili. Alla Fiat: dove porta il desiderio irrealizzabile di scegliersi i sindacati interlocutori? A Confindustria: Fiat può voler abolire il

contratto perché agisce in regime di monopolio di fatto, ma per una competizione leale alle imprese conviene questa strada? A CISL e UIL: se non si vuole che altri decidano chi rappresenta e quando rappresenta, non è meglio certificare regole di rappresentanza e di democrazia, affermando così innanzitutto l'autonomia del sindacato confederale? Alla CGIL, alla FIOM: tenere il punto e tessere quel filo che non dà mai per persa né l'unità, né la ricerca delle soluzioni; ovvero il senso della lettera aperta inviata dai lavoratori FIOM all'amministratore delegato della Fiat.

## Osare il cambiamento

>>>> **Cesare Damiano**

Nella sua asprezza, la vicenda di Pomigliano porta con sé tratti di novità che obbligano tutti - politica e sindacato in testa - a guardare alla competizione globale in termini diversi rispetto al passato. E obbligano a ripensare gli strumenti su cui si basano le nostre relazioni industriali. Non ci troviamo, come è quasi sempre accaduto nel passato più o meno recente, di fronte a una scelta di delocalizzazione. La Fiat non ha stabilito di portare all'estero l'assemblaggio di una propria vettura. Ha imboccato il percorso inverso. Ha deciso di investire nello stabilimento di Pomigliano per trasferire in Italia, dalla Polonia, la produzione della Panda. Una novità di fronte alla quale una risposta in termini puramente difensivi non basta più.

Ciò che accade a Pomigliano deve essere vissuto anzitutto come un'autentica sfida industriale, giocata su nuove tec-



nologie e su un nuovo modo di produrre. E politica e sindacato devono stare in campo da protagonisti. La sfida non è solo della Fiat. La domanda cui si deve rispondere è: l'Italia può rappresentare in futuro, per ciò che riguarda l'auto, una piattaforma strategica di ricerca, produzione e innovazione in grado di servire i mercati dell'ovest e dell'est Europa, del Medio Oriente e del Nord Africa? E quali sono le condizioni per cui ciò possa avvenire? Non si tratta di una prospettiva di poco conto. Quello dell'auto è un settore che in Italia, da una parte della politica e dai suoi stessi protagonisti, è stato dato per spacciato molto tempo fa. Invece dimostra ancora forte vitalità e capacità d'innovazione. E' ancora una scelta strategica. Si tratta allora di affrontare – e risolvere - problemi, assenze e ritardi. A cominciare dal ruolo –meglio sarebbe dire dal non ruolo - del governo.

Una cosa balza agli occhi guardando alla vicenda Fiat degli ultimissimi anni, dalla difficile navigazione nella crisi globale all'assunzione del controllo di Chrysler. L'Amministrazione degli Stati Uniti, cioè della nazione liberista per eccellenza, di fronte alla crisi dell'auto che minacciava di portare al fallimento i tre grandi marchi storici di Detroit (General Motors, Ford e, appunto Chrysler), è scesa direttamente in campo con l'autorità del suo presidente. E non solo si è preoccupata di finanziare l'accordo tra Fiat e Chrysler, ma ha fornito anche indicazioni di politica industriale. Si è posta il problema della compatibilità del prodotto automobilistico e del profilo della produzione ed ha fornito garanzie per ciò che riguarda la stabilità produttiva e occupazionale. Il governo italiano si è invece completamente disinteressato di tutto. Prima, durante e dopo. E quando,

come nel caso di Pomigliano, è intervenuto, lo ha fatto esclusivamente in chiave ideologica. Non si è preoccupato di favorire un accordo né di delineare una strategia industriale ed occupazionale. Si è preoccupato soltanto di marcare l'isolamento della CGIL, di dividere il sindacato. Se vogliamo che l'industria italiana vinca la sua sfida il comportamento assenteista del governo Berlusconi non può continuare.

La seconda grande questione da affrontare riguarda le relazioni sindacali nella competizione globale. Gli attuali assetti non sono più in grado di tenere il passo delle nuove sfide. Lo stesso contratto nazionale di lavoro non è più un contenitore sufficiente e va rivisto. È, insieme, troppo grande per aderire alle esigenze di competitività del settore e troppo piccolo per corrispondere a quello che la globalizzazione richiede. Ciò che accade nell'industria dell'auto lo conferma. Nella nuova struttura di regole che andrà delineata, accanto ad esso, che dovrà mantenere una funzione di cornice, dovrebbero poter trovar posto contratti di settore collocati in un ambito internazionale e quindi in grado di operare e produrre risultati in questo nuovo contesto. Per ciò che riguarda la Fiat, le clausole relative all'utilizzo degli impianti e alla prestazione lavorativa devono essere, se non identiche, simili a Detroit, in Polonia, in Turchia, a Pomigliano e a Torino. I destini altrimenti sono segnati. A Detroit le retribuzioni nell'industria dell'auto sono superiori a quelle italiane – da lì, quindi, non dobbiamo attenderci minacce – ma in Polonia sono un terzo: 400 euro contro i nostri 1.200. La sfida è qui e sono i fatti a dirlo.

In quest'ottica, la stessa intesa raggiunta – senza la firma della Fiom – per lo stabilimento di Pomigliano va analizza-

ta nei suoi singoli punti. Senza sottacerne gli aspetti critici, che esistono e sono di indubbia complessità. È difficile opporre una qualche obiezione alla richiesta di utilizzo degli impianti su 18 turni, come è stato previsto nell'accordo. E credo anche sia difficile obiettare sulla collocazione a fine turno della mezz'ora di mensa, anche se tale spostamento è gravoso per le condizioni materiali di chi lavora. Questi sacrifici possono però essere oggetto di uno scambio: condizioni di lavoro di maggiore produttività a fronte della garanzia del posto di lavoro (quindi rapporti a tempo indeterminato e non contratti a termine) e dell'impegno da parte dell'azienda a non procedere a delocalizzazioni produttive e a sviluppare una rete di indotto qualificata.

Altra cosa sono invece le clausole sull'assenteismo e sul diritto di sciopero. Qui obiettare si deve. Sergio Marchionne vanta di avere ottenuto dal sindacato americano dell'auto (UAW) una tregua sindacale di cinque anni. Ma è davvero necessario che questa clausola debba essere esportata in Italia? Non si può invece mantenere il diritto costituzionale allo sciopero - che tra l'altro fa capo alla persona, non al sindacato, ed è quindi indisponibile - sottoscrivendo col sindacato una clausola che garantisca che i dieci sabati lavorativi, stabiliti in deroga al contratto, vengano effettivamente prestati senza che ci siano dichiarazioni di sciopero? Così com'è, la normativa introdotta per regolamentare le agitazioni sindacali si presta a molte obiezioni. Per quanto si tenda a minimizzare, può intaccare un diritto costituzionalmente garantito. Giudizio simile per ciò che riguarda la lotta all'assenteismo. Anziché utilizzare metodi penalizzanti per tutti, si può agire in modo che venga punito solo chi



non è malato liberando dall'assillo della punizione chi sta veramente male. Gli strumenti, legislativi e contrattuali, non mancano. Colpire i lavoratori in modo indistinto non favorisce quella competitività che l'azienda persegue. Su questi punti si può e si deve intervenire. Senza che venga perso di vista il quadro complessivo entro il quale l'industria italiana dell'auto è chiamata a muoversi se vuole avere un futuro.

La sfida lanciata dalla Fiat va accettata. Ma è necessaria una maggiore disponibilità al confronto anche da parte della proprietà. L'amministratore delegato del Lingotto ha recentemente illustrato, in una lettera a *La Stampa*, la propria filosofia aziendale. E' positivo e importante che la Fiat affermi di voler concentrare in Italia i grandi investimenti, e che punti ad aumentare il numero di veicoli prodotti nel nostro paese facendo aumentare le esportazioni. Ma non può fare a meno, per questo, della politica e del sindacato. Raggiungere obiettivi tanto ambiziosi richiede uno sforzo comune di concertazione e di accordo. I recenti licenziamenti per motivi disciplinari a Mirafiori e Melfi di alcuni operai (tra cui dei delegati Fiom), che paiono sproporzionati rispetto ai fatti contestati, non vanno in questa direzione,

e rischiano anzi di innescare una conflittualità incontrollata che può danneggiare la stessa azienda.

La nuova fase della globalizzazione che si sta aprendo impone come obiettivo di giungere alla costruzione di un nuovo compromesso sociale. Quello basato sul modello ford - taylorista ha fatto la sua epoca. I tempi del modello produttivo uniforme, basato sulla rigidità delle gerarchie aziendali e su una altrettanto rigida distinzione dei ruoli, con retribuzioni e carriere standardizzate, distillato in un tutto sintetizzabile nel binomio "posto sicuro - paga bassa", sono tramontati. E' l'ora di tornare a pensare in grande, se non vogliamo avvitarcì nell'inseguimento di un dumping sociale senza fine. E' l'ora di interrogarci - politica, governi, aziende, sindacati - sull'esigenza di individuare nuovi standard di diritti, tutele e retribuzioni che possano valere per tutti, agendo gradualmente per innalzare le condizioni di chi è oggi svantaggiato senza costringere chi è più tutelato ad una perversa corsa al ribasso.

## L'eccezione e la regola

>>>> Tiziano Treu

L'accordo di Pomigliano ha sollevato molti interrogativi, non tutti appropriati né sempre affrontati con la dovuta lucidità. Anche la questione se sia un caso anomalo o tipico va impostata con molti distinguo per non essere fuorviante. La situazione di Pomigliano è eccezionale sia per il contesto ambientale in cui la fabbrica è collocata, che ha creato non poche difficoltà già in anni passati, sia per le anomalie intervenute nella gestione dei

rapporti di lavoro, di cui l'assenteismo dilagante è solo la manifestazione più grave. Ma Pomigliano ha implicazioni generali: pone al sindacato e alle aziende italiane il problema di come affrontare una competizione globale sempre più dura, non solo nel settore auto: con quali condizioni di lavoro, con quale tipo di produttività, ma anche con quali investimenti e innovazioni aziendali.

Affrontare le difficili sfide della competizione globale non significa accettare condizioni di lavoro da "terzo mondo" né sul piano salariale né su quello dei diritti. Chi denuncia l'accordo di Pomigliano come l'apertura di una deriva "cinese" delle nostre relazioni sindacali fa dell'allarmismo pericoloso. Dimentica che centinaia – migliaia - di aziende italiane, anche medie e piccole, competono con successo sui mercati internazionali mantenendo rapporti e condizioni di lavoro da paese civile. Purtroppo non è così in tutto il panorama industriale italiano, quello più esposto alla pressione competitiva. Molte aziende, specie medio-piccole, non hanno resistito perché poco attrezzate sul piano organizzativo, patrimoniale e della qualità dei prodotti. E la resistenza ad oltranza puntando sul basso costo del lavoro, o magari sull'appoggio del sommerso, non può durare.

Così molte di queste aziende, specie se piccole, sono fallite o hanno delocalizzato, spesso "alla chetichella", senza accordi e senza reazioni. Anche su questo bisognerebbe riflettere, per trarne le dovute conseguenze, cioè per prendere atto che il nostro sistema industriale è fragile e va rafforzato puntando su qualità e innovazione, se si vuol sopravvivere. A questo fine servono relazioni sindacali responsabili, in cui tutte e due le parti si propongano di collaborare insieme per aumentare la competitività

delle nostre imprese, in una logica partecipativa.

Così è avvenuto in Germania, la cui industria sta reggendo bene nella competizione globale, sia perché ha investito in innovazione più della nostra sia perché le relazioni sindacali sono state storicamente improntate alla collaborazione produttivistica (anche legislativamente sostenute dalla normativa sulla cogestione). Queste relazioni sindacali partecipative hanno garantito anche nella crisi il rispetto dei diritti dei lavoratori e salari più alti dei nostri. Non è detto che la cogestione vada bene in Italia, anche se un sostegno legislativo a qualche forma partecipativa sarebbe utile, ma comunque la strada è quella. In un mondo sempre più difficile e più interdipendente, solo innovando e adottando pratiche di collaborazione fra le parti ai fini di miglioramento competitivo le nostre aziende possono sopravvivere e crescere.

Questo vale in generale, non solo in casi di emergenza o di minacciata delocalizzazione. Parti responsabili devono seguire la "via alta" alla competitività, a prescindere da pressioni o ricatti, per prevenire le crisi e per superarle. Questo è l'insegnamento che dovremo trarre non solo dal caso Fiat, ma guardando



al futuro del nostro sistema produttivo. Per tornare al caso Fiat, esso è anomalo, o negativo, perché la gestione dei rapporti di lavoro in questa azienda non è stata all'altezza della sfida di garantire l'efficienza della produzione nel rispetto dei diritti, ma anche senza avallare per anni irresponsabilità e abusi come quelli dell'assenteismo. Esistono precedenti purtroppo infausti di un fallimento simile. Prodi ha ricordato in proposito (*Corriere della Sera* del 20 giugno) il caso dell'Alfa Romeo di Arese, dove in otto anni si sono sprecati denari pubblici per 1484 miliardi di lire, pari a 3,5 miliardi di euro odierni. Fu un episodio fra i più tristi della nostra storia industriale.

Nel contesto odierno un caso simile è improponibile per un'azienda come la Fiat, che rischia grosso, nel tormentato scenario mondiale dell'industria dell'auto, come tutte le imprese esposte alla concorrenza. E non è certo correggibile con interventi pubblici. Le tentazioni di supplenze indebite da industria di stato dovrebbero essere definitivamente superate. Situazioni come quelle di Pomigliano, e allora dell'Alfa Romeo di Arese, segnano una sconfitta per tutti, per i lavoratori, per il sindacato e per l'azienda. Non possiamo rassegnarci che diventino la normalità.

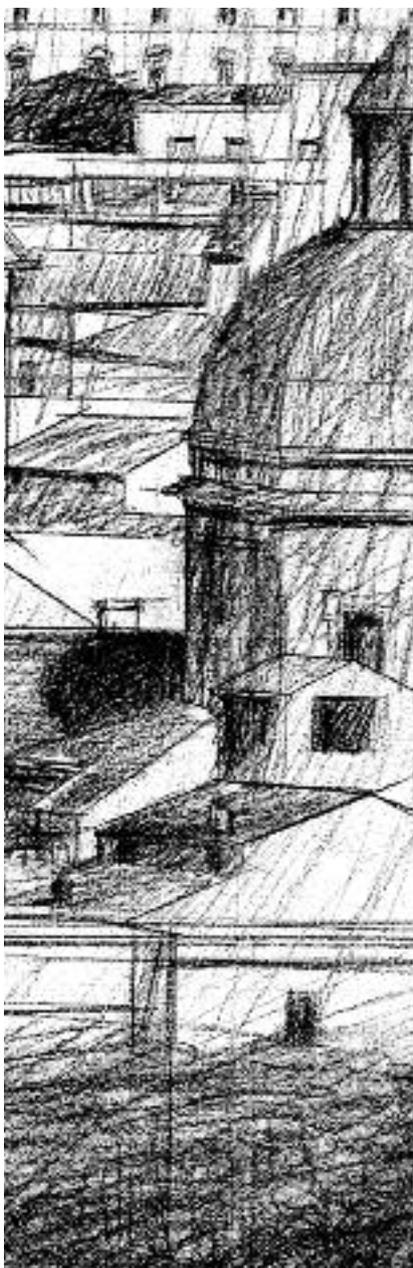
Ora che l'accordo di Pomigliano è fatto occorre garantire che il piano di rilancio funzioni e che la produttività regga il confronto (non solo con la Polonia, ma con la Germania e con la Francia). I modi per garantire la competitività possono essere discussi: una sperimentazione dell'accordo potrebbe indicare se siano possibili varianti, specie sulle pause e sulle modalità dei turni che sono fra le condizioni più dure dell'intesa. E' da notare che la stessa Fiom si è dichiarata disponibile – sia pure ex post

– a discutere senza pregiudizi su questi punti, accettando quindi la necessità di migliorare la produttività. Questo è l'impegno vero di una contrattazione responsabile ed il terreno su cui si può impostare uno scambio positivo fra maggiore produttività /flessibilità e vantaggi retributivi, basati su risultati utili per l'azienda e per i lavoratori.

Il dibattito si è incentrato molto, troppo, non sul merito delle soluzioni produttive e contrattuali, ma sulle clausole relative alla indennità di malattia e alla tregua degli scioperi. Anche qui occorre evitare allarmismi e valutazioni ideologiche. La clausola che autorizza l'azienda a sospendere l'integrazione di malattia nel caso di eccessi di assenteismo è una reazione estrema, ma risponde ad una situazione anomala. In punto di diritto non mi sembra che siano in questione diritti fondamentali. Qui si interviene su un trattamento di malattia, ulteriore a quello legale, stabilito per contratto e che per contratto può essere modificato. Semmai una criticità si presenta quando un accordo del genere, che non migliora i trattamenti in essere ma li riduce, è stipulato non da tutti ma solo da alcuni sindacati. I non firmatari potrebbero dissociarsi. E' per risolvere le controversie in situazioni del genere che serve una normativa sulla rappresentanza sindacale. Le parti sociali, compresa la CGIL, hanno concordato linee guida nell'accordo 2009, e su questo punto sarebbe bene che dessero seguito a tali indicazioni, per evitare interventi legislativi improvvidi.

Più delicata è la clausola dell'accordo che prevede sanzioni nel caso di scioperi lesivi degli impegni assunti dalle parti. E' delicata perché è in questione il diritto di sciopero. Ma anche il diritto di sciopero è suscettibile di regolazione e di limiti. Lo si è visto nel caso

dei servizi pubblici essenziali, dove si sono previsti limiti allo sciopero sia direttamente dal legislatore, sia per accordo sindacale. D'altra parte clausole di tregua sindacale sono adottate in altri ordinamenti (come ancora quello tedesco) democratici e rispettosi dei diritti costituzionali. Il fatto che da noi tali clausole siano state finora poco



praticate è un riflesso della impostazione fortemente conflittuale delle nostre relazioni industriali. Ma ribadisco che il contesto attuale richiede più partecipazione fra le parti per affrontare con successo le sfide della competizione globale.

Le clausole di tregua richiamano appunto la responsabilità delle parti rispetto a obiettivi concordemente definiti. E' necessario che esse siano proporzionali, rapportate agli obiettivi, e non diventino uno strumento di interferenza indebita. Per questo l'accordo di Pomigliano ha previsto una procedura fra le parti per risolvere le controversie nell'applicazione di queste clausole, per evitarne una gestione unilaterale e autoritaria. I problemi di Pomigliano si risolvono con una piena assunzione di responsabilità delle parti; non solo oggi con la condivisione dell'accordo, e con una sua netta conferma ad opera del referendum, ma anche nella fase di gestione. La gestione è sempre decisiva per la sorte degli accordi, tanto più in un'intesa come questa che presenta condizioni e innovazioni gravose in tema di turni, orari e straordinari. Dalla capacità di applicare bene questi aspetti dipende la sorte dell'azienda. L'esito dell'intesa e dell'azienda non è deciso una volta per tutte: la Fiat non potrà non tener conto di come le nuove regole si traducono in pratica, se e quanto permettano una ripresa della competitività della fabbrica, ricercando il coinvolgimento di tutte le parti sindacali, compresa la Fiom. Anche da questo punto di vista la vicenda di Pomigliano rimanda ad una sfida generale: come le parti, soprattutto a livello aziendale, sapranno adeguare la qualità dei loro rapporti alle esigenze della nuova economia e partecipare al raggiungimento di obiettivi comuni.

## L'accordo e la prospettiva

>>>> **Giorgio Santini**

L'investimento Fiat sulla fabbrica di Pomigliano, caratterizzato da una forte esposizione mediatica e da numerose strumentalizzazioni politiche, è certamente un importante avvenimento per le relazioni industriali nel nostro paese. Esso presenta aspetti complessi, caratteristiche specifiche, ma al tempo stesso non può esimersi dal porre alcune questioni di carattere generale, affrontando ciò che è avvenuto da diversi punti di vista: il significato macro-economico dell'accordo, il merito sindacale dell'intesa e le prospettive future nello stabilimento e più in generale per le relazioni sindacali nel gruppo Fiat.

Innanzitutto dobbiamo considerare le condizioni di contesto nel quale la trattativa e l'accordo si inseriscono. Nel marzo 2010 il consiglio di amministrazione della FIAT ha diffuso il consuntivo del 2009 che mostrava una quota oltremodo limitata di vetture prodotte in Italia: solo 650.000 automobili in cinque diversi stabilimenti, con l'impiego di circa 22.000 addetti. I confronti con altri insediamenti produttivi del gruppo erano davvero preoccupanti: in Polonia erano state prodotte 600.000 vetture in un solo stabilimento con circa 6.100 addetti, in Brasile circa 730.000 vetture in un solo stabilimento che impiega circa 9.400 addetti. Ma più ancora preoccupavano i confronti con il recente passato, se si considera che solo dieci anni fa la produzione Fiat in Italia arrivava quasi ad 1,5 milioni di auto. Tenendo conto di queste considerazioni risulta di tutta evidenza l'importanza per il paese del progetto Fiat denomina-

to Fabbrica Italia, che prevede in modo esplicito la produzione nel 2014 di 1,4 milioni di vetture con 20 miliardi di investimenti e la predisposizione di nuovi modelli.

Nello specifico l'insediamento produttivo di Pomigliano, a causa di un forte calo degli ordini dei modelli Alfa Romeo, si trovava e si trova in grave difficoltà, con la gran parte dei lavoratori in cassa integrazione ormai da quasi due anni, e con prospettive di scarso utilizzo degli impianti anche nel futuro. Inoltre, anche alla luce delle complessità derivate dall'operazione Chrysler, le dinamiche di organizzazione del lavoro e di utilizzo degli impianti, anche per ragioni storiche legate allo stabilimento stesso, ponevano l'insediamento produttivo campano molto lontano dalla progressiva implementazione del processo produttivo WCM (*World Class Manufacturing*) che la Fiat sta introducendo in tutti i propri stabilimenti. Le prospettive di un massiccio investimento su Pomigliano e del trasferimento della produzione in Campania dalla Polonia della nuova Panda si caratterizzavano per un'importante inversione di rotta rispetto ad un territorio con gravi difficoltà strutturali da un punto di vista economico e sociale e fortemente colpito dalla crisi attuale. Il messaggio di Fabbrica Italia aveva poi una portata e una chiave di lettura ulteriore: la possibilità e la scommessa di tornare ad investire nella produzione industriale nel nostro paese ed in particolare nel Mezzogiorno, fatto particolarmente atteso e necessario vista la situazione di vera e propria emergenza sul piano industriale ed occupazionale che colpisce oggi i territori meridionali.

In questo scenario si è aperto alla fine del mese di aprile il confronto sulla ristrutturazione dello stabilimento di

Pomigliano e più in generale sull'incremento, da parte di Fiat, della produzione di auto nel nostro paese attraverso il progetto Fabbrica Italia. Le polemiche seguite all'accordo di Pomigliano hanno dato per acquisito il dato, in realtà non vero, che più che di un accordo si sia trattato di un diktat della Fiat, un "prendere o lasciare". La realtà è diversa e lo testimoniano non solo i molteplici incontri sindacali che si sono svolti nell'arco di due mesi, ma anche il fatto che il confronto negoziale ha prodotto avanzamenti non marginali rispetto alle iniziali posizioni della Fiat, soprattutto sui punti più controversi. Il primo dei punti posti dalla Fiat è stato l'utilizzo intensivo degli impianti, secondo esperienze già sperimentate in altri contesti. In particolare è stata proposta una turnazione su 18 turni settimanali per raggiungere una capacità produttiva di circa 300.000 vetture l'anno, che è esattamente la quota di mercato detenuta dalla Panda. Si tratta di una misura certamente impegnativa per i lavoratori, ma che non ha mai rappresentato un tabù in molte situazioni produttive e in altrettanti accordi sindacali nel settore dell'auto e in tanti altri comparti produttivi. Nella trattativa è stato reso meno vincolante il regime delle turnazioni che è previsto su 17 turni strutturali più il 18° turno da effettuarsi per 15 volte all'anno attraverso una deroga del CCNL sugli straordinari, con un aumento di 80 ore delle quote esenti da informazione preventiva, che diventano quindi 120 ore esigibili dall'azienda. Grazie all'intervento sindacale la deroga al CCNL sullo straordinario non è più generica, come inizialmente richiesto dalla FIAT, ma specifica per la realtà di Pomigliano, ed è legittimata dalla turnazione concordata. Va ricordato, infine, che questi turni

“aggiuntivi” risultano pagati due volte e mezzo il lavoro ordinario. E’ stata poi concordata una diversa modulazione delle pause che passano da due di 20 minuti a tre di 10 minuti, motivato sia dalla diversa turnazione, con lo spostamento della mezz’ora di sosta retribuita a fine turno, sia dalla modifica dell’organizzazione del lavoro derivante dall’introduzione, prevista anche a Pomigliano, del *World Class Manufacturing* (WCM).

Anche sulle questioni più specifiche legate allo stabilimento di Pomigliano, quali il problema dell’assenteismo e quello delle sanzioni, si può facilmente constatare che l’accordo non è il testo che aveva proposto l’azienda, e fa comunque riferimento alle sanzioni disciplinari tipiche del CCNL per il mancato rispetto degli impegni presi. Le sanzioni pecuniarie previste e la limitazione relativa allo sciopero coinvolgono esclusivamente le sigle sindacali e non i singoli lavoratori. Si tratta di misure introdotte proprio sulla scia dell’esperienza legata a questo specifico stabilimento, per ottenere da parte dell’azienda la certezza della disponibilità dei lavoratori secondo i turni organizzati, e destinati ad avere soprattutto un effetto deterrente nei confronti di comportamenti anomali e patologici, che non avranno di fatto alcuna applicazione in caso di rispetto dell’accordo e delle norme contrattuali. Va poi sottolineata l’importanza delle Commissioni Paritetiche che i sindacati firmatari hanno ottenuto sulle modalità applicative dei punti più spinosi dell’intesa, con il compito di raffreddare eventuali conflittualità e sciogliere problemi interpretativi.

Infine appare davvero difficilmente spiegabile come sia stata completamente sottovalutata nei commenti prevalen-

ti la parte economico-salariale dell’accordo che porterà, a pieno regime, incrementi salariali derivanti da maggiorazioni e altro pari a circa 3.000/3.500 euro all’anno in più agli operai dello stabilimento.

Al di là delle polemiche e delle divisioni sindacali, la vicenda Pomigliano dopo l’accordo ha ora un punto di forza significativo: conviene a tutti, anche ai lavoratori iscritti alla Fiom, che l’investimento si faccia. E’ stato davvero assurdo parlare di “ricatto ai lavoratori” in una fabbrica che, ultimamente, lavorava per non più di tre giorni al mese. Basti allo scopo ricordare che pochi giorni dopo il referendum di Pomigliano una consultazione molto simile si è svolta in Francia, a Strasburgo, in uno stabilimento General Motors, dove il 70% degli operai ha votato per un accordo di salvaguardia e rilancio dell’impianto sostenuto da tutte le organizzazioni sindacali, nonostante l’opposizione della Cgt. Una parte del sindacalismo, quella più legata ad una concezione politica dell’azione sindacale, fa fatica a prendere atto delle mutate condizioni produttive e competitive determinate dall’internazionalizzazione dell’economia ed accentuate per i paesi europei dalla crisi in atto da due anni.

### **Partecipazione e conflitto**

Certo non tutti i problemi sono risolti. E’ necessario ora un accompagnamento sociale dell’investimento a Pomigliano, recuperando la memoria delle problematiche già vissute in situazioni simili (Melfi). Il piano di investimenti a Pomigliano va realizzato attraverso il coinvolgimento ed il confronto costante con sindacati e lavoratori, con relazioni sindacali positive finalizzate al

necessario miglioramento degli standard organizzativi, qualitativi, professionali, evitando azioni unilaterali. Vanno poi affrontate per tempo e con spirito costruttivo le questioni legate all’attività dei lavoratori e delle lavoratrici su una turnistica così impegnativa che dovrà essere supportata, in concerto con le istituzioni locali, dall’estensione dei servizi e dei trasporti legati allo stabilimento; così come la necessità di costruire pratiche di welfare aziendale volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, vista anche la rilevanza della componente femminile.

Nell’attuazione del progetto Pomigliano non deve essere persa di vista la prospettiva partecipativa.

La concessione di deroghe concertate al contratto nazionale, prevista dall’accordo quadro del 22 gennaio 2009, non è assolutamente una delega in bianco, bensì la condizione per realizzare un investimento significativo che rafforzerà l’impresa, il lavoro, il territorio. La prospettiva partecipativa va concretamente tenuta presente ed applicata come la vera frontiera, nel breve e nel medio periodo, di nuove relazioni sindacali a Pomigliano e con le specificità di ogni sito in tutto il gruppo Fiat. Azienda e sindacato debbono resistere al fascino perverso delle azioni unilaterali, e sapere al contrario investire in nuovi modelli partecipativi, dando vita a quello “ sforzo collettivo, una specie di patto sociale per condividere gli impegni “ di cui parla l’AD di Fiat Marchionne nella lettera rivolta ai dipendenti. In questo modo Pomigliano potrà costituire una grande opportunità, ed un segno di speranza per tutto il Mezzogiorno, sulla scia dei primi anni di sviluppo dello stabilimento di Melfi e del consolidamento di molte realtà Fiat nel



Centro- Sud, dovendo nel contempo impegnare ogni energia per costruire alternative produttive per lo stabilimento di Termini Imerese.

Questa predisposizione partecipativa risolve anche il tema se Pomigliano possa o meno diventare un modello. I contenuti dell'accordo e le deroghe contrattuali pattuite sono strettamente

collegati alla realtà specifica di Pomigliano, e come tali non sono meccanicamente ripetibili o trasponibili. Se invece Pomigliano viene assunto per la capacità di favorire investimenti, anche attraverso deroghe contrattuali negoziate dalle organizzazioni datoriali e sindacali nei territori del Sud a più alta intensità di disoccupazione, allora ben vengano 10, 100, 1000 Pomigliano, perché senza sviluppo non esistono prospettive né per il lavoro né per i diritti e le tutele sociali, che storicamente il sindacato confederale italiano ha saputo costruire in questi decenni e a cui non vuole rinunciare.

Per quanto riguarda il rapporto tra la recente riforma della contrattazione collettiva e l'accordo di Pomigliano appare evidente come le novità previste dalla riforma, in particolare la possibilità di introdurre deroghe su alcuni istituti contrattuali attraverso una procedura negoziale collettiva da parte dei soggetti firmatari il CCNL, permettano di mantenere l'accordo in questione all'interno di un quadro regolato e condiviso di relazioni contrattuali tra le parti sociali.

Questo aspetto è valorizzato ulteriormente dal fatto che la riforma della contrattazione si pone l'obiettivo di spostare il baricentro dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata, aprendo uno spazio nuovo ed inedito per una regolazione di tutti gli aspetti relativi alla produttività realmente centrata su ogni specifico posto di lavoro. L'incentivazione, attraverso la detassazione e la decontribuzione della contrattazione del salario di produttività, orienta tutte le relazioni sindacali ad una rinnovata attenzione ai temi dell'utilizzo degli impianti, dell'innovazione di processo e di prodotto, alla qualità, alla formazione continua. Possiamo

quindi ritenere che, ferma restando la sua peculiare specificità, l'accordo di Pomigliano non scardina il nuovo sistema di contrattazione previsto dalla riforma del 2009. Semmai ne accelera i tempi di attuazione e ne chiarisce con più nettezza i profili innovativi rimasti finora un po' in ombra.

Un altro tema forte evocato dall'accordo di Pomigliano riguarda il tema della rappresentanza e del rapporto con la legittimità dei processi decisionali da parte delle organizzazioni sindacali. La concreta dinamica dei fatti è sfociata in una situazione paradossale nella quale nonostante l'accordo sia stato firmato da un insieme di organizzazioni sindacali sicuramente maggioritarie rispetto ai non firmatari, nonostante il referendum abbia approvato l'accordo in modo inequivocabile (quasi 2/3), ancora non c'è la certezza della sua c.d. esigibilità, alimentando da parte di Fiat una ricerca spasmodica e non sempre lucida di modalità efficaci per ottenere le certezze necessarie ad impegnare risorse ingenti negli investimenti. Da questo paradosso (che non è più sostenibile) deriva la necessità di risolvere in modo semplice e condiviso il nodo della rappresentanza, prevedendo attraverso un accordo sindacale interconfederale per il settore privato le regole di rappresentanza positivamente sperimentate ormai da quindici anni nel settore del pubblico impiego, basate sulla certificazione degli iscritti presso un ente terzo (già prevista nella riforma della contrattazione) e la media ponderata tra iscritti e numero di voti raccolti nelle elezioni periodiche delle Rsu. Ne deriva un indicatore certo di rappresentanza articolata settorialmente e territorialmente dal quale si può agevolmente ricavare la legittimità a siglare gli accordi sulla base del principio di mag-

gioranza, dando in questo modo un valore fondamentale alla democrazia rappresentativa, che sulla base di accordi condivisi tra le organizzazioni confederali può essere corroborata dalle modalità assembleari in chiave confermativa. Anche in questo caso Pomigliano segnala un problema e ci indica l'urgenza ma anche le modalità fondamentali per la soluzione.

Infine per quanto attiene alla esigibilità degli accordi sindacali (ricordando che vale per entrambe le parti) l'accordo di Pomigliano pone l'accento in modo forte sul tema della regolazione e in certi casi della rinuncia alla conflittualità. In attesa che vengano sciolti i nodi per una regolazione del diritto di sciopero -per la quale ci pare rilevante la prioritaria acquisizione dell'accordo sulla rappresentanza- da Pomigliano arriva, sia pure in modo parziale e imperfetto, lo stimolo a dare maggiore rilevanza e peso alle procedure di raffreddamento, alle modalità di conciliazione e se necessario di arbitrato, cioè ad una gestione delle controversie anche collettive affidata alle relazioni sindacali tra le parti e non ai rapporti muscolari o alle sentenze ex-post dei giudici.

Si tratta di un tema presente anche nella riforma della contrattazione, che va tuttavia allargato ed esaminato in modo più strutturato, prendendo anche spunto dall'occasione che avranno le parti sociali quando, dopo la definitiva approvazione delle nuove norme legislative su conciliazione ed arbitrato, si tratterà di realizzare l'accordo interconfederale che ne disciplini l'attuazione nei luoghi di lavoro.

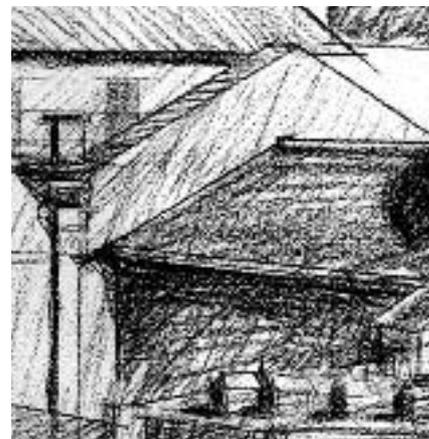
Si può allora concludere che su questioni decisive per le relazioni sindacali quali il decentramento della contrattazione, la rappresentanza, la regolazio-

ne del conflitto, l'accordo di Pomigliano ha dato prime risposte importanti, inevitabilmente segnate dalla peculiarità del contesto, dalle quali è necessario ora riprendere il cammino portando a compimento con soluzioni più strutturate e compiute un percorso che va già nella giusta direzione.

## Pomigliano, Europa

>>>> Angelo Gennari

**D**unque, ci viene chiesto di provare a riflettere a partire da Pomigliano, dalla Fiat, da contratti e diritti su cose per cui, in qualche modo, abbiamo speso almeno un po' della nostra vita. E, visto quanto siamo miopi tutti in questa fase, forse è opportuno prenderla un po' alla larga. Ma, tutto considerato, poi, non crediamo neanche troppo. La domanda di fondo è quella che trova risposta fra poche righe nelle parole che citiamo di Fernando Teixeira dos Santos, ministro portoghese delle Finanze, quando ci dice - come da anni insegna in sostanza Tremonti - che bisogna piantarla, che hanno vinto i mercati, e che dunque bisogna accettare, senza stare lì a lamentarsi e dicendo anche grazie, quanto - questo lo diceva, a dire il vero, Fantozzi, non l'ex ministro, anche lui, delle Finanze ma il grande comico ligure - nella loro immensa bontà hanno deciso di darci, alle condizioni cui hanno deciso di darcelo. Se no, fatevi la rivoluzione. E questo ce lo dicevano in tanti, prima che sorgesse il dubbio non proprio del tutto infondato che poi il *tacon* sarebbe stato magari *pezo del buso*. In fondo bisogna pur ricordare che le rivoluzioni partono sempre in un modo e in un altro fini-



scono: che la *glorièuse*, nel 1789, voleva costituzionalizzare il re, e finì col segargli la testa; e quella bolscevica voleva, per dirla con chi se la inventò, "abolire lo Stato", e finì con l'erigere lo Stato più totalitario che la storia abbia conosciuto.

Ma di una cosa siamo convinti. Che per non arrendersi, come lor signori ci suggeriscono, bisogna partire da una diagnosi per lo meno vicina alla realtà. E la realtà è sempre quella che Carlo Marx chiamò per primo, gliene va dato atto, di "classe". Lui avvisava, però, realisticamente appunto, che non esiste la lotta di classe, che essa è sempre lotta delle classi, al plurale (*Klassenkampf*, la chiamava, al plurale: e solo quegli idealisti fottuti dei suoi tradutto-



ri in italiano e in inglese, unici al mondo che noi sappiamo, gliel'hanno tradotta così, al singolare). E a dirci che ancora sta qui, la lotta delle classi, oggi -in un paese dove è tabù l'uso stesso di una terminologia così sovversiva- è lo stramiliardario e filantropo Warren Buffett, l'uomo o uno degli uomini più ricchi d'America, quando ha detto papale papale (rendiamogli onore: lui non solo lo ha detto, lo ha anche lucidamente denunciato come pericoloso e anche profondamente ingiusto, in epoca ancora di vacche grasse, poi) che nella *war of classes* che vede oggi divisi gli americani, la classe che vince è la sua: e constata che l'altra, quella dei poveri, di chi lavora a padrone, la guerra di classe l'ha persa [1].

Ecco, è a partire dal retroterra di queste considerazioni che una riflessione, rapida e forse anche un po' grezza, si è imposta quasi di prepotenza a chi scrive quando - ecco che arriva Teixeira dos Santos - gli è capitato di leggere del fatto che, a metà luglio, il Portogallo s'è trovato sotto l'attacco di Moody's, che gli ha tagliato il rating del debito sovrano da Aa2 ad A1—ancora, ma appena, a livello degno di investimenti. E lo ha fatto rimettendo dichiaratamente sotto pressione i ministri delle Finanze perché si decidano - questo vogliono loro, le agenzie - a rassicurarle, ma soprattutto a dir loro in anticipo quel che farebbero se e quando un paese dell'euro dichiarasse formalmente la propria insolvenza.

“E' inutile lamentarsi - dichiara seccamente il ministro Fernando Teixeira dos Santos - dobbiamo semplicemente fare quanto ci chiedono i mercati, cioè rimettere subito in ordine le nostre finanze”[2]. Che, detto così, significa brutalmente confessare la verità, se volete anche un po' spudoratamente. A

decidere non sono più - perché, lo sono forse mai stati? - elettori e istituti della democrazia rappresentativa, per fiacca e fasulla che fosse. Sono i mercati, e appunto bisogna rassegnarsi, non lamentarsi, né tanto meno pretendere di cambiare le cose. In fondo, come scriveva già il grande poeta romanesco dell'800, Giuseppe Gioacchino Belli[3], siamo dov'eravamo, quando “*C'era una volta un Re che ddar palazzo / mannò ffora a li popoli st'editto / 'Io so io, e vvoi nun zete un cazzo' ”*”.

Prima o poi - e ormai più prima che poi, probabilmente - qualcuno comincerà a dire, oltre che a capire, anche a Bruxelles, anche da qualche scranno dell'Eurogruppo o della Commissione, che forse ormai l'anomalia vera dell'eurozona (e dell'Unione come tale) è proprio la Germania.

Richiamava di recente l'attenzione su questo fatto come tale - come un fatto, cioè - una citazione del vecchio Keynes fatta dal Nobel dell'economia americano Joseph Stiglitz[4], un passaggio rivelatore del più grande economista del novecento con una considerazione eloquente e davvero profetica. Segnalava “come siano proprio gli attivi di bilancio a portare a una domanda aggregata a livello globale più fiacca— coi paesi che li vantano ad esercitare un effetto di esternalità negativa sui loro ‘partners commerciali’”. Keynes ne era tanto convinto - che a costituire una minaccia alla prosperità globale fossero i paesi in attivo molto più di quelli in deficit - da spingersi a proporre una tassa su tutti i paesi col bilancio in attivo”. Allora, insomma, proprio come ora.

Poi ecco che conferma in pieno l'analisi, in un luogo impensato, il *New York Times*, per una penna di per sé anche improbabile, in quanto britannica, ma di fonte sicuramente, a modo suo,

filoeuropeista, il capo economista del *Centre for European Reform*, un laboratorio di pensiero quasi solitariamente a favore, ma in modo sensato, di una maggiore integrazione europea. Il baco originario della costruzione europea, la crepa che ormai si è inesorabilmente e pericolosamente allargata, non è tanto nell'aver scelto di edificarla a tappe, l'Europa, antepoendo la moneta all'economia e alla politica: ma nell'aver smesso di spingere, dopo aver completato la prima tappa, per concludere la seconda. E ciò per l'opzione fatta, da chi pigramente da chi maliziosamente, di allargare l'Europa invece che rafforzarla nei contenuti (di “approfondirla”, come si diceva in gergo ai tempi che vedevano presidente della Commissione Delors, quando contro il suo forte impegno la scelta fu fatta).

La sostanza del ragionamento[5] fa rilevare come “spesso la Germania venga considerata a mo' di un esempio del come far fronte ai rigori imposti dall'euro. Ma questo è un punto di vista ristretto, provinciale, di quel che è andato in realtà succedendo. Il fatto è che la straordinaria moderazione salariale dei tedeschi - coi redditi di salari e stipendi che, aggiustati per tener conto dell'inflazione, sono praticamente restati immobili in un decennio - ha di gran lunga accresciuto la competitività di prezzo dei prodotti tedeschi dentro l'Unione valutaria, mentre ha frenato l'import in Germania. In breve, la Germania ha approfittato a fondo della domanda generata altrove nell'eurozona. E, tra i membri di una stessa unione valutaria, questo non è un

[1] *New York Times*, 26 novembre 2006.

[2] *New York Times*, 13 luglio 2010.

[3] G. G. Belli, sonetto 69, *Li soprani der monno vecchio*.

[4] *The Guardian*, 5 maggio 2010..

[5] *New York Times*, 13 luglio 2010.



sistema concorrenziale 'sano'. Di fatto, sotto ogni aspetto salvo che quello nominale, si tratta di una situazione di vera e propria 'svalutazione competitiva' [...] La Germania è così diventata quasi totalmente dipendente per la sua crescita economica dalle esportazioni e dagli investimenti nei suoi settori orientati all'export. Ora c'è poco che possano fare i paesi deficitari dell'eurozona per obbligare la Germania a riequilibrare la sua economia. In quanto aderenti all'unione monetaria, non possono svalutare per rovesciare i vantaggi competitivi che con la loro deflazione salariale si sono accaparrati i tedeschi.

“L'UE d'altra parte non ha il potere di rimettere in questione la politica salariale dei vari governi dell'eurozona e di dire a quello tedesco quel che deve fare per rilanciare la domanda interna. Né la Commissione europea è in grado di farsi assegnare tali poteri: una governance più forte dell'eurozona non arriverà a comprendere più che un sistema qualche po' irrobustito di garanzia della disciplina di bilancio, ma intesa sempre e solo, praticamente senza discussione alcuna, come riduzione di bilancio, non come incremento. Così, l'unica opzione che resta ai paesi in deficit è di mettersi a tagliare i loro salari più dei tedeschi. Ma è cosa praticamente impossibile: i salari tedeschi, tenuto conto dell'inflazione, stanno già calando nel 2010, come hanno già fatto nel 2009. Anche se i paesi in

deficit potessero ridurre i loro più rapidamente di quanto stiano facendo i tedeschi, il risultato non potrebbe essere che un'altra recessione dell'eurozona e quasi inevitabilmente la deflazione. L'impatto dell'euro sul mercato unico finora è stato deludente – se non per l'iniziale abbattimento dell'inflazione, va detto – e ha ragione la Commissione europea quando afferma che è essenziale un grado di integrazione economica ben maggiore tra gli Stati membri. E' attraverso di essa che la competitività potrà aumentare, e con essa si potrà ottenere maggior produttività e più crescita dell'economia. Così, restringendo le differenze di crescita della produttività e i tassi di inflazione – effettiva – tra le economie partecipanti dell'eurozona, diminuirebbe anche il rischio di una politica monetaria uguale per forza per tutti.

“Ma se gli Stati aderenti che hanno i maggiori deficit esterni non sono in grado di riequilibrarsi, si opporranno a ogni mossa che tenda ad approfondire il mercato unico, come la liberalizzazione del commercio nei servizi all'interno dello stesso mercato unico. Perché mai rischiare un'ulteriore perdita di domanda verso le economie in attivo del blocco? Ci sarà anche chi tra loro comincerà a rimettere in questione l'uno o l'altro elemento esistente del mercato unico. Certo la flessibilità valutaria dell'era pre-euro era disordinata e offendeva i puristi europeisti. Ma rendeva possibile gli aggiustamenti tra le

varie economie, e consentiva a tutta l'economia europea di continuare a crescere. E la domanda è posta: cosa sarebbe preferibile per le prospettive economiche dell'Europa – e, dunque, per gli esportatori tedeschi – una Spagna in grado di ritrovare i suoi equilibri e di ritornare alla crescita o una Spagna che resti affondata in un ristagno indefinito?”.

Chi scrive non crede che sia indispensabile concordare con tutti i punti, i puntini e le virgole di questa analisi per vederne però la correttezza di fondo e cominciare a fare qualche considerazione sensata sul futuro d'Europa. Sempre che di un futuro d'Europa sia possibile, come pensiamo, ancora parlare. L'unica cosa sicura – a dire il vero sicura almeno per noi ancora da prima che si facesse l'euro – è, ed era, che una politica monetaria unica non resta in piedi a lungo, e tanto meno per sempre, se non le affianchiamo anche una politica di bilancio unica, o almeno seriamente coordinata, una politica economica comune, una legislazione che regoli e governi affari e lavoro anch'essa comune e, insomma, un'Europa davvero comune. E non con una o due sole politiche davvero comuni – quella monetaria e, anche se in declino, quella agricola – e sedici se non addirittura ventisette – domani forse trenta, chi sa – politiche economiche e politiche tout court completamente diverse. Insomma, dalla crisi, per uscire, si può uscire. Ma con più Europa, di certo. Non meno.

## Nord e Sud uniti nella crisi

>>>> **Walter Galbusera**

*Il 29 ottobre, a Napoli, si è svolto un convegno nazionale sulla questione meridionale organizzato dalla Feneal-Uil con la collaborazione della nostra rivista. Al convegno, presieduto da Franco Marabottini ed aperto da una relazione di Emilio Correale, sono intervenuti Walter Galbusera, Anna Rea, Antonio Correale, Massimo Lo Cicero, Umberto Ranieri, Guglielmo Loy, Sandro Roazzi, Biagio de Giovanni, Luigi Compagna, Antonio Ghirelli, Enzo Giustino. Nei prossimi numeri daremo conto del dibattito. In questo pubblichiamo brani dell'intervento di Galbusera.*

In vista delle celebrazioni dei 150 anni dell'unità nazionale ci chiediamo con preoccupazione quali sono le reali possibilità di fare dell'Italia un paese normale e più omogeneo sotto il profilo dello sviluppo economico e civile. Dobbiamo impegnarci seriamente su questo obiettivo, senza nascondere le oggettive criticità, e soprattutto rifuggire dalla retorica, nella consapevolezza che le differenze tra le due Italie debbono essere superate anche con una politica di solidarietà la cui durata non sarà breve. Ma è altrettanto chiaro che i cittadini delle aree più sviluppate del paese, in cui si ritrovano anche milioni di individui che hanno vissuto in prima persona l'esperienza sofferta dell'emigrazione interna, capiscono e condividono la necessità dello sviluppo del Mezzogiorno ma non accettano più, né per il Nord né per il Sud, il permanen-

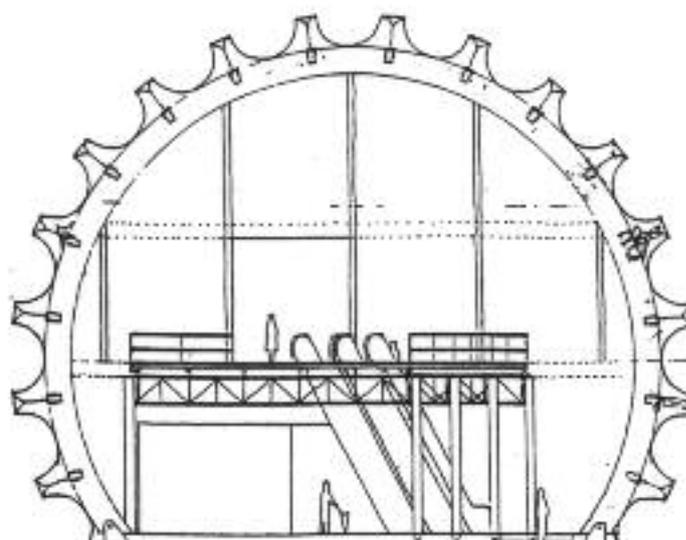
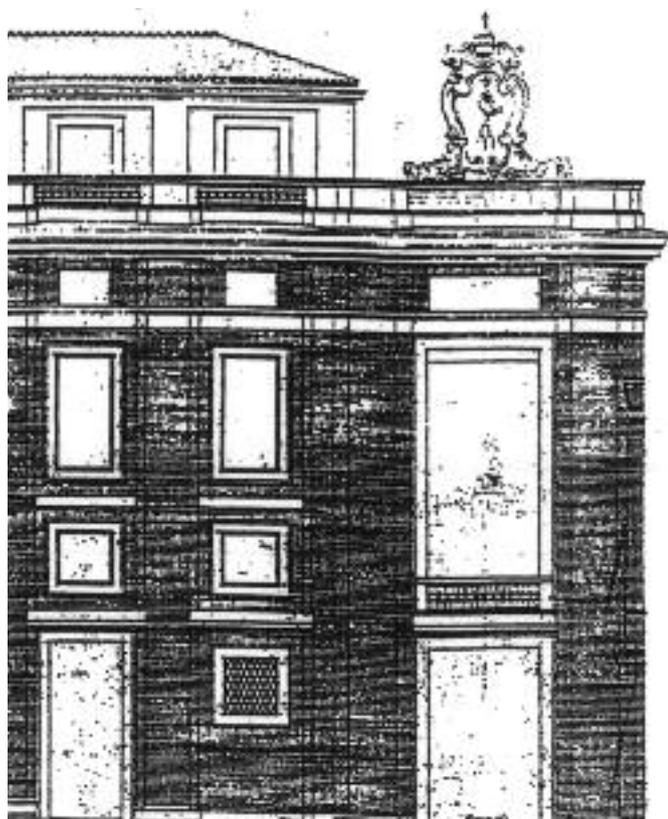
re di situazioni di spreco e di assistenzialismo fine a se stesso. A questo si aggiunge una crisi economica di dimensione mondiale a tutt'oggi imprevedibile nella sua durata che ha colpito in termini relativi più le aree forti che quelle deboli. Così come è altrettanto evidente che un vero progetto di risanamento e di sviluppo non si realizza in tempi brevi.

Luca Ricolfi, nel suo libro *Il sacco del Nord*, ha cercato di quantificare il volume dei trasferimenti strutturali di risorse dalle aree più sviluppate a quelle del Mezzogiorno. La cifra ammonterebbe a parecchie decine di miliardi di euro; ma il problema non sta tanto nella condivisione o meno di una cifra, ma dal fatto che questa somma comunque enorme ha dato risultati che definire deludenti sarebbe eufemistico. Possiamo attribuire ai cittadini le maggiori responsabilità di una pessima amministrazione? Questo non sarebbe giusto, proprio perché il ruolo dello Stato centrale è stato ed è tuttora dominante, e proprio lo Stato avrebbe dovuto esercitare un controllo che è venuto meno da lungo tempo. Tuttavia va fatto un esame seriamente autocritico da parte delle comunità locali del Mezzogiorno, che in ultima analisi eleggono la propria classe politica e amministrativa, la quale, fatte le doverose eccezioni, non sembra avere un forte carattere di discontinuità rispetto ad un passato che tutti vorrebbero dimenticare.

Purtroppo il malgoverno ricade inevitabilmente sui cittadini che ne pagano le conseguenze finali, sia per la qualità dei servizi forniti dalla pubblica amministrazione che per l'aumento della pressione fiscale. Molti di noi vedono in un progetto di federalismo solidale una risposta concreta volta anche ad impedire il rischio che il paese precipiti nell'ingovernabilità. Molti Stati europei vivono forti tensioni territoriali che vengono affronta-

te ricercando un equilibrio tra decentramento istituzionale e solidarietà. Senza un approccio propositivo si corre il rischio di alimentare la confusione in una situazione politica già di per sé complicata e di aggravare la crisi economica e sociale che stiamo vivendo. Per ricercare una via d'uscita occorre allargare gli orizzonti. L'obiettivo strategico deve essere la realizzazione in tempi ragionevolmente brevi degli Stati Uniti d'Europa, a cui gli Stati nazionali dovranno conferire non solo il governo della moneta, ma anche la difesa e la giustizia; mentre alle Regioni, o ad aggregazioni di Regioni vanno attribuite le piene responsabilità per il governo locale. In questo nuovo equilibrio potranno riprendere un ruolo diverso ma più efficace gli Stati nazionali, che pur spogliati di parte della loro preesistente sovranità godranno dei vantaggi derivanti da una nuova e più adeguata dimensione politica ed economica. Per queste ragioni oggi appaiono solo propagandistiche e soprattutto prive di un fondamento progettuale credibile le minacce di separatismo che vengono dal Nord e dal Sud.

Assai più preoccupante, purtroppo, è la tendenza in atto alla disgregazione dello Stato italiano. Se vogliamo fermarla occorre in primo luogo ricostruire, nel comportamento di tutti i soggetti politici e istituzionali, il legame indissolubile tra potere e responsabilità. Il potere senza responsabilità è immorale: questi due concetti sono le facce di una stessa medaglia che costituiscono la condizione necessaria per il buon governo. Questo approccio non solo è possibile ma necessario per costruire insieme un progetto credibile di federalismo solidale. Non sappiamo allo stato quale sarà il destino della legislatura ma se le nuove regole del federalismo dovessero essere avviate la Amministrazioni che non saranno più



finanziate sulla base del costo storico, principio per cui chi più ha speso in passato più riceve per il futuro, ma sulla base di un costo standard. In pratica, per fare l'esempio della sanità, non verrà più riconosciuto quanto speso nel passato, ma un valore per ogni assistito il cui ammontare sarà individuato prendendo a riferimento sistemi di "buon governo". In altre parole il costo riconosciuto della stessa operazione chirurgica o della stessa siringa non potrà essere, come è oggi, differente da un ospedale all'altro in tutto il territorio nazionale. Comunque non sarà semplice attuare il federalismo, ancorché gradualmente e con forti elementi di solidarietà, perché il sistema di finanziamento in atto ha ingenerato la convinzione che quanto si può ottenere dal centro sia illimitato e inesauribile. Sono state costruite situazioni di rendita insostenibili politicamente ed economi-

camente, ma che hanno sinora resistito ad ogni intervento legislativo e giudiziario. La criticità del progetto di federalismo solidale non sta tanto nei criteri di determinazione dei costi standard, ma nella capacità di imporre regole ad amministrazioni che non hanno nessuna cultura della responsabilità e che sono sopravvissute a qualunque tipo di maggioranza e di governo. Esempio è il caso del Lazio, che ha accumulato un buco di 2400 euro per ciascun abitante sotto la guida prima della giunta Storace e poi della giunta Marrazzo. Col nuovo sistema dovrebbe funzionare il deterrente costituito dal cosiddetto "fallimento politico". Questo meccanismo sanzionatorio prevede che il governatore incapace di contenere le spese all'interno dei parametri previsti non sarà ricandidabile. A questo dovrebbe aggiungersi un obbligo di rendicontazione redatto da un revisore

indipendente da rendere pubblico sei mesi prima delle elezioni. Ma tutto ciò sarà sufficiente?

Poiché gli amministratori dovrebbero essere obbligati in solido alla nuova disciplina, il "fallimento politico" non solo dovrebbe allargarsi alla maggioranza che ha governato, con la perdita automatica dei rimborsi elettorali, ma dovrebbe essere introdotta anche la possibilità di "fallimento economico" vero e proprio dell'Amministrazione che non rispetta le regole. Così come accade ad un qualsiasi soggetto economico. Questo sarebbe un forte antidoto anche al federalismo calato dall'alto perché sarebbero non solo coinvolti ma anche maggiormente protetti i cittadini incolpevoli che rischiano di pagare il prezzo del malgoverno.

Inoltre non dobbiamo sottovalutare che, in assenza di sanzioni efficaci nei confronti degli amministratori pubblici ina-

dempienti rispetto ai propri doveri, sarebbe indebolita la lotta all'evasione fiscale che costituisce il presupposto necessario ed urgente per il risanamento e lo sviluppo del Mezzogiorno. Naturalmente tutto ciò deve essere accompagnato da una strategia che favorisca lo sviluppo delle Regioni meridionali a partire dalla realizzazione di una rete di trasporto moderna e dalla disponibilità di fattori produttivi qualificati e a costi compatibili che aiutino la crescita delle imprese sul terreno della competitività. In questo quadro la lotta alla criminalità organizzata e alle sue infiltrazioni nel sistema pubblico per il ripristino della legalità va perseguita dando continuità all'efficace azione di contrasto di cui va dato atto al governo.

In questo contesto il sindacato può e deve dare un contributo concreto alla rinascita del Mezzogiorno solo se non si sottrae alla responsabilità delle scelte. La retorica meridionalista serve a ben poco mentre sono necessari accor-

di pragmatici come quello di Pomigliano che portano investimenti e occupazione. Su questa vicenda le forze politiche, in primo luogo quelle che si richiamano ai valori del riformismo, debbono fare scelte chiare e schierarsi senza equivoci a favore di un progetto che crea valore e lavoro senza ledere nessun diritto costituzionale. D'altra parte nel momento in cui si invoca a buon diritto il voto vincolante dei lavoratori sulle piattaforme rivendicative e sugli accordi, c'è la disponibilità della CGIL ad affidare a quegli stessi lavoratori e con le stesse regole il sacrosanto diritto di proclamare gli scioperi? Non dobbiamo sottovalutare del resto che le scelte di investimento seguono logiche razionali, sia pur in termini imprenditoriali. Non è un caso che la Indesit del gruppo Merloni chiude due stabilimenti al Nord e trasferisce le produzioni a Fabriano e a Caserta. Come dovrebbe comportarsi il sindacato di fronte a queste decisioni, opporsi in via di principio

o ricercare attraverso la contrattazione soluzioni alternative per i lavoratori interessati?

Infine una particolare attenzione va rivolta alla rinascita delle forze politiche che si sono in gran parte dissolte dopo la stagione di "mani pulite", anche per la ingenua convinzione, rivelatasi poi fallace, che sarebbe bastato distruggere i gruppi dirigenti dei tradizionali partiti di governo per prendere il potere. Se non si vuole lasciare, come accade oggi, il rapporto tra cittadini e istituzioni al carisma e alla popolarità di un ristretto numero di persone bisogna allora pensare a nuove forze politiche che siano uno strumento capace di allargare gli spazi di partecipazione e di controllo democratico. A questo appuntamento non possono mancare i nuovi gruppi dirigenti del Mezzogiorno che hanno oggi una maggiore responsabilità di ieri perché anche ad essi tocca il compito di portare tutta l'Italia in Europa.

