

Mirafiori e Italia IL DIRITTO DI VETO CHE DEVE CADERE

di **OSCAR GIANNINO**

È DECISIVO, l'incontro che si svolge stamane tra Fiat e sindacati per Mirafiori. In pochi giorni, è diventato evidente a tutti che ci sono tutte le premesse per chiudere oggi stesso l'intesa di massima. Le rappresentanze dei lavoratori iscritti a Cisl, Uil e Fismic hanno ribadito anche ieri che la disponibilità è piena, ed il favore esplicito all'ultima proposta avanzata da Sergio Marchionne. Quella di subordinare la decisione dell'azienda di investire il quasi miliardo di euro annunciato per il potenziamento di Mirafiori a una prova di democrazia diretta, estesa a tutti i lavoratori dello stabilimento. Se l'intesa passa con la maggioranza dei voti tra i lavoratori, anche solo col 51% ha detto Marchionne, allora si va avanti, s'investe e si lavora tutti alle nuove condizioni.

E a questa nuova condizione i sindacati hanno detto sì. La Fiom vedremo, Giorgio Airaud, responsabile Auto della Fiom, a Torino sarà all'incontro con la sua delegazione, e si augura un confronto vero. Giorgio Cremaschi, presidente nazionale del comitato centrale della Fiom, è contrario al referendum e l'ha definito illegittimo. Perché non è nella disponibilità della maggioranza dei dipendenti di Mirafiori tirarsi fuori dal contratto nazionale, sostiene Cremaschi, ma solo tutti i metalmeccanici italiani potrebbero a maggioranza deciderlo. Quali visioni di fondo e valori si contrappongono, in questo no? Tentiamo di capirlo al di là delle scomuniche, perché si tratta di temi decisivi per la vita del Paese, non solo per Mirafiori che è comunque un simbolo pregiato dell'intera storia

industriale italiana.

La tesi di Cremaschi e di chi dice no è che il contratto nazionale, le sue norme su retribuzioni e utilizzo degli impianti, turni e straordinari, retribuzioni e diritti sindacali, non sono nella disponibilità dei singoli lavoratori.

Solo le parti nazionali — sindacati e imprese — possono insieme definirli e modificarli. Altrimenti, se passa il principio per il quale gli orari come lo sciopero possono essere ridefiniti per consenso maggioritario nelle singole aziende, è come rinunciare una volta per tutte al motivo ideale per il quale nacque i contratti nazionali: come espressione cioè della solidarietà che i lavoratori più forti, attraverso la loro lotta, davano a quelli più deboli, cioè più esposti ad offerte inferiori delle imprese e al loro ricatto.

Storicamente, è stato esattamente così, è illogico negarlo. Ma c'è un motivo altrettanto vero, per superare questa impostazione. La storia è andata avanti. E, come sempre, la storia la fa chi a sfide nuove risponde con soluzioni nuove. Non siamo né ai primi del Novecento, né negli anni Cinquanta e Sessanta. L'Italia resta un Paese in cui per fortuna la manifattura continua a pesare assai più che in altri Paesi avanzati, e questo dà forza al nostro export e realizza il più della crescita italiana. Ma è tramontata l'illusione che esistesse un percorso obbligato per il quale le imprese piccole diventavano medie, le medie grandi, e gli operai sempre di più e sempre più standardizzate nei loro processi organizzativi come nelle condizioni di lavoro.

Da decenni, sappiamo che non è così. La crisi ci ha messo poi duramente di fronte a una realtà completamente diversa. Quella di grandi Paesi che ci sono concorrenti diretti nella manifattura sui mercati esteri, che sono più competitivi di noi per via di relazioni industriali completamente diver-

se. Basate su grandi accordi aziendali e non nazionali di categoria, perché le esigenze di adeguamento al mutare della domanda di ogni prodotto e modello sono diverse. E spesso, per esempio negli Stati Uniti come in Germania, intese aziendali agevolate dal fatto che l'impresa si trova di fronte un sindacato unico, non l'eterogenea pluralità di sigle che nella realtà italiana sono figlie della complicata evoluzione ideologico-politica del nostro Paese.

È di fronte a questa realtà e alla sfida che essa rappresenta per l'impresa italiana — ripeto per tutta quella italiana, non solo per Mirafiori e la Fiat — che occorre definire regole nuove. Questa volta "dal basso", azienda per azienda e stabilimento per stabilimento, invece che dall'alto come avvenne quando sindacati e masse operaie giustamente affermarono il proprio diritto di fronte a un'impresa abituata a trattarli non con giustizia ma al più con paternalismo. Ed è per questo che serve e servono i referendum, in modo che siano tutti i lavoratori a decidere, sulle intese definite tra aziende e sindacati. Definite anch'esse maggioritariamente. Perché questo è ciò che esprime la grande novità rispetto al passato, il non consentire più un diritto di veto a chi dice no nella convinzione che senza unanimità nulla possa cambiare.

Era una regola che la stessa Fiat per molti anni ha difeso, e che indusse il presidente di Confindustria Montezemolo a non fare un passo per anni, quando la Cgil si alzò dal tavolo per i nuovi assetti contrattuali. Oggi, continuare con quel metodo significherebbe uscire da settori interi della produzione e della concorrenza sui mercati. Sarebbe questa, la conseguenza di continuare e pensare che in materia di lavoro esistono solo diritti collettivi, e non diritti individuali, con lavoratori liberi di esprimere il loro sì o il loro no a più turni per più salario detassato, con l'aliquota unica del 10%, salario

che altrimenti non ci sarebbe. Ma liberi anche di esprimere il loro sì alle nuove norme contro l'assenteismo di comodo e le finte malattie, quei fenomeni che in alcuni stabilimenti Fiat esistono e che con i diritti dei lavoratori non c'entrano nulla.

Dopo Pomigliano, l'incontro odierno a Mirafiori può essere una nuova data storica. L'accordo di Natale per un'Italia che non abbassa la testa sui mercati, e che veda aziende, sindacati e lavoratori capaci di condividere a maggioranza e di vincere insieme le sfide del mondo nuovo.