

MIRAFIORI E POI... QUALI RELAZIONI INDUSTRIALI IN ITALIA???

Spunti per un dibattito su Rappresentanza e Rappresentatività Sindacale

Il Referendum di Mirafiori e la “vicenda FIAT”, nel suo complesso, hanno evidenziato la crisi del concetto di Rappresentanza e Rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali e del sistema di relazioni industriali che aveva caratterizzato il modello “Italia” sul finire del secolo scorso.

E' stata la stessa CGIL a riprendere il tema collegandolo con l'esigenza di “evitare che lo strappo prodotto dalla vicenda FIAT si estenda determinando una balcanizzazione delle relazioni industriali” ed è stata sempre la CGIL ha produrre, in occasione del Direttivo Nazionale del Sindacato, una bozza di proposta su “Democrazia e Rappresentanza. Questa bozza non ha certo ottenuto il risultato sperato di “riprendere un dialogo costruttivo con CISL e UIL che porti ad un accordo con le imprese che sia a tutti gli effetti generale, omogeneo ed esigibile e che possa quindi favorire un'iniziativa legislativa”. Infatti il tentativo è stato rimandato al mittente dal Segretario Generale della CISL Bonanni, mentre la UIL, come si suol dire, ha fatto semplicemente “orecchio da mercante”.

D'altronde lo “Statuto dei Lavoratori” all'articolo 19 recitava fino ai Referendum del 1995 che “la Rappresentanza Sindacale Aziendale” spettava nell'ambito “delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale” e dopo l'abolizione di suddetto comma si attribuiva la stessa alle “associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva”: affermazione questa che per una quindicina d'anni ha favorito la CGIL, dato che era impensabile, visto il quadro politico sindacale, una sua mancata firma contrattuale, ma che di fatto delegava alla controparte datoriale la scelta dell'effettiva Rappresentanza Sindacale. Quanto si è verificato. per la CGIL .con l'accordo di Mirafiori, in passato aveva coinvolto, senza destare scandalo, altre Organizzazioni Sindacali, certo Rappresentative ma meno quotate politicamente. Infatti, nella fattispecie, la FIAT, a seguito della mancata firma della FIOM, , non solo ne disconosce la Rappresentanza , ma , avendo disdettato i precedenti CCNL, la esclude dalla possibilità di costituire qualsiasi forma di Rappresentanza Sindacale Aziendale e conseguentemente dalla titolarità dei relativi diritti.

Tuttavia il tema della Democrazia nei luoghi di lavoro rappresenta un elemento distintivo e focale per qualsiasi evoluzione “partecipativa” dei rapporti sociali e, conseguenzialmente, economici . La rappresentatività è infatti strettamente collegata con la partecipazione dei lavoratori alle relazioni sindacali all'interno dell'Azienda e negli ambiti più complessi quali l'Area contrattuale di appartenenza, il Territorio e gli aspetti relativi al rapporto di lavoro *tout court*. Il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso modelli coerenti di rappresentanza sindacale, appare chiaramente come un substrato indispensabile e prodromico per una reale spinta verso forme di cogestione e corresponsabilità.

Occorre quindi individuare meccanismi certi di verifica della rappresentatività, fondati su indicatori inequivocabili, condivisi da tutte le Parti in causa per via pattizia e, se necessario, garantiti per legge.

L'indicatore principale non può che essere il voto, al quale debbono poter accedere tutti i lavoratori e tutte le organizzazioni, in un sistema di *par condicio*.

In questo senso, l'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, relativo alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, appare ormai fortemente indebolito dai recenti sviluppi in ambito FIAT. Inoltre la clausola, che riserva un terzo dei seggi disponibili alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nella unità produttiva, appare ormai come un evidente elemento disarmonico atto a garantire un monopolio sindacale da parte di talune Organizzazioni a danno di altre..

Nel percorso verso nuove relazioni industriali e una maggiore partecipazione responsabile e non subalterna dei lavoratori e delle loro Organizzazioni alla Gestione delle Imprese e agli utili delle stesse, la certificazione degli iscritti può essere un ulteriore strumento di valutazione, ma si rende necessario stabilire criteri che garantiscano l'entità e la trasparenza finanziaria, relativa non soltanto agli associati, che delegano le aziende al versamento della quota associativa, ma anche a

quelli che provvedono direttamente.

La trasparenza finanziaria deve essere *conditio sine qua non* per poter accedere alla valutazione stessa del grado di rappresentatività, troppe O.S. vivono di proventi non derivanti dalla loro base associativa ma da attività meramente speculative ed imprenditoriali, senza voler sopporre finanziariamente illecite, quasi fossero holding a scopo di lucro. Il sindacato deve vivere solo dei contributi dei propri iscritti, non si deve permettere che cosiddette “rendite di posizione”, ottenute in maniera non chiara, possano pesare sulla stessa Rappresentatività e influire quindi sulla Rappresentanza. Le Confederazioni dovranno quindi certificare i propri bilanci e provvedere alla loro pubblicazione.

Sempre nella prospettiva di rispondere all'attuale esigenza di impostare un nuovo modello nelle relazioni sindacali in Italia, si devono trovare strumenti atti a garantire l'accesso al voto di tutti i lavoratori. Il livello di elezione, che può risultare più idoneo è quello di comparto o di settore, con riferimento ai vari ambiti contrattuali, come già avviene, ad esempio, per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nei Fondi di Previdenza Complementare, con l'individuazione di un Collegio Unico Nazionale

Quanto sopra, oltre a garantire una maggiore perequazione tra i Sindacati partecipanti, a prescindere dalle disponibilità finanziarie e dalla conseguente capacità organizzativa, sarebbe anche più attinente ai riferimenti motivazionali del voto stesso.

In effetti le elezioni delle RSU sono per natura caratterizzate da elementi riferibili alla persona, quindi al candidato, nell'ambito degli equilibri e delle esigenze di tutela strettamente aziendali, per non dire addirittura di reparto. Diverso è il concetto di rappresentatività di un'Organizzazione Sindacale nel contesto di Aree Contrattuali o Strutture Aziendali presenti in ambito nazionale. In questo caso il lavoratore coglie aspetti diversi nelle esigenze di rappresentanza e punta ad un voto più correlato agli indirizzi politico-sindacali dell'Organizzazione prescelta. Non cogliere questa essenziale differenza equivarrebbe a travisare lo stesso concetto di rappresentatività ed escludere da qualsiasi forma di partecipazione una larghissima parte di lavoratori operanti nelle microimprese e comunque in tutte le aziende ove non è prevista una RSU per motivi numerici (ad esempio aziende con meno di 15 dipendenti) od organizzativi (lavoratori stagionali, marittimi, agricoli etc.)

Inoltre, l'accertamento del livello di rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dovrà automaticamente precedere l'accesso dei soggetti certificati a tutti gli strumenti operativi di derivazione contrattuale (Enti Bilaterali, formazione ecc.). Dovranno quindi eventualmente essere previsti livelli differenziati di rappresentatività quali l'impresa, la categoria, il territorio, l'ambito nazionale e quello confederale. Dovranno quindi essere previsti criteri, ove non ci sia unanimità tra OO.SS. che garantiscano la validità degli accordi collettivi e le condizioni per la messa in discussione degli stessi.

Il voler affermare un nuovo modello di relazioni industriali, comporta obbligatoriamente un'evoluzione del concetto di “Rappresentatività Sindacale”, che determina come conseguenza incontestabile “la scomparsa della presunzione di rappresentatività”. Questo è stato più volte rimarcato dal dopoguerra ad oggi da parte di alcune componenti del mondo politico sindacale, chiedendo l'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione e sottolineando le perplessità evidenziate da esimi giuristi sulla stessa valenza *erga omnes* dei CCNL. Tuttavia l'applicazione del suddetto articolo della Costituzione è sempre stata osteggiata dalla sinistra italiana, che fedele ad un progetto classista, non poteva che opporsi anche all'attuazione dell'art. 46, relativo alla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende, fondando quindi la strategia sindacale su una “conflittualità permanente” e successivamente su di un “consociativismo irresponsabile” che certo non ha favorito lo sviluppo armonico della nazione. Se la “conflittualità permanente” ha piegato negli anni '70 lo sviluppo italiano, il “consociativismo irresponsabile”, con l'appoggio della classe imprenditoriale e politica, ha fallito completamente gli obiettivi, portando ad una sempre maggiore discrasia tra pochi privilegiati, che aumentavano e aumentano in maniera esponenziale il proprio reddito, e una massa di lavoratori e pensionati che vedevano e vedono ridursi di anno in anno il loro potere di acquisto reale.

Con la crisi strutturale del capitalismo finanziario e l'emergere delle sue contraddizioni, e il

fallimento delle ideologie comuniste, il tema della Cogestione riprende quot, tanto che la stessa Marcegaglia considera positivamente forme di ripartizione degli utili aziendali tra i lavoratori. In quest'ottica deve essere valutato il risultato di Mirafiori, che ha inchiodato Marchionne alle sue responsabilità, evitando di dargli motivazioni per emigrare in terre più appetibili, e nel contempo è riuscito a creare le condizioni per attivare forme partecipative. Tutto ciò a condizione che il Movimento Sindacale, nel suo complesso, abbia il coraggio di affrontare la sfida dotandosi di una nuova strategia che lo faccia uscire dalle secche di una ultradecennale incapacità propositiva, elemento determinante nell'aver dato spazi sempre più ampi al revanscismo datoriale e nell'aver ridotto spazi alle legittime tutele per le fasce deboli. Dimostrare capacità di cogestire l'attuale crisi economica con responsabilità e fermezza deve essere il viatico per cogestire la ripresa, elevando il lavoro a soggetto della produzione al pari del capitale e non ad esso subalterno