

## Un *closed shop* all'italiana

Francesco Garibaldo

Vi sono ormai tali e tanti commenti testuali degli accordi di Pomigliano e Mirafiori che si può fare conto su questo corpo analitico per passare direttamente a una loro interpretazione rispetto agli effetti sul sistema di relazioni industriali italiano<sup>1</sup>. Il significato ultimo dell'accordo di Mirafiori, infatti, è la sua qualificazione, concordata tra le parti, come contratto di primo livello<sup>2</sup>, cioè di grado eguale a un contratto nazionale. In tal modo un'azienda, anzi parte di uno stabilimento di un'azienda, diventa autosufficiente rispetto al contesto generale, nei limiti – da verificare – dell'applicazione delle leggi. La frantumazione già avvenuta dei lavoratori, attraverso la costruzione delle catene di subfornitura e la terziarizzazione delle funzioni aziendali, ha trovato quindi la forma contrattuale a essa congruente. Se ciò si diffondesse, un lavoratore italiano, a parte i diritti definiti dalle leggi<sup>3</sup>, entrerebbe a far parte di una giurisdizione definita secondo lo schema *cuius rege, eius religio*; è l'azienda che decide il regime di regolazione sociale del lavoro a lei conveniente.

Si introduce contestualmente una trasformazione profonda rispetto alla rappresentanza dei lavoratori. Non solo, infatti, si sostituiscono le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu), elette, con le Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), nominate, ma si aggiunge che «l'adesione al presente accordo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie». Tale aggiunta, importata dalla tradizione statunitense del *closed shop*, consente la seguente successione di atti aziendali: un'azienda negozia l'accordo che deside-

\* Francesco Garibaldo è sociologo industriale.

<sup>1</sup> Vedi *Grosso Guaio a Mirafiori*, in *Manifesto*, 21 gennaio 2011, inserto.

<sup>2</sup> Nella premessa dell'accordo sta scritto: «ai fini operativi la Joint Venture, che non aderirà al sistema confindustriale, applicherà un contratto collettivo specifico di primo livello che includerà quanto convenuto con la presente intesa».

<sup>3</sup> Leggi che, per quanto concerne il lavoro, hanno, su impulso dell'Unione Europea, fortemente ridotto il carattere vincolante di norme come quelle sull'orario di lavoro.

ra con uno o più sindacati disponibili; ciò fatto, qualifica l'accordo di primo livello e dice che nessun altro può entrare nel sistema se tutti gli altri non sono d'accordo; le Rsa sono per chi ha firmato l'accordo, quindi da quel momento in avanti in quell'azienda nessun'altra organizzazione può partecipare ai diritti di rappresentanza sindacale. In questo modo l'azienda può scegliere i sindacati che desidera avere come interlocutori interni; si tenga conto che nel *closed shop* bisogna vincere un'elezione con il 50 per cento +1 dei voti, ma che in Italia non c'è alcun obbligo di sottoporre quello specifico accordo a un referendum e quindi lo si può utilizzare o meno, a discrezione.

L'offensiva di Marchionne mette in discussione inoltre un altro punto chiave del sistema italiano di relazioni industriali, la possibilità cioè di fare a meno della clausola formale di validità dei contratti *erga omnes*. I sindacati italiani hanno ritenuto che la loro autonomia andasse difesa rinunciando al riconoscimento giuridico previsto dalle norme costituzionali; si è ritenuto, infatti, che i contratti di lavoro avessero progressivamente acquisito di fatto tale condizione in base a un principio di equità del trattamento, ottenibile in giudizio. Marchionne procede ignorando la validità sia dei contratti collettivi di categoria sia delle intese confederali. Si apre quindi una riflessione obbligata se si vuole evitare una pura balcanizzazione del sistema italiano di relazioni industriali, anche per il sistema politico, sul ruolo dei referendum, sulla rappresentanza sindacale e sull'applicazione dell'art. 39 della Costituzione. Ma l'intesa non tocca solo gli aspetti specifici del sistema di relazioni industriali.

## 1. La libertà sindacale

L'accordo introduce un'idea completamente nuova di cosa si debba intendere per coerenza del contratto attraverso la «clausola di responsabilità». Essa, infatti, non si limita all'ovvia considerazione che un contratto va onorato, ma che esso disciplina tutti i comportamenti delle organizzazioni sindacali, delle Rsa e anche dei singoli lavoratori, in special modo quelli che siano «idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'azienda dal presente accordo».

Se ciò dovesse accadere, l'azienda si riterrebbe liberata dai suoi obblighi sui contributi sindacali, i permessi retribuiti per i componenti dei direttivi sin-

dacali e quelli aggiuntivi ai minimi di legge per i membri delle Rsa, e, «secondo gradualità», dai suoi obblighi per il contratto individuale di lavoro. Inoltre la commissione paritetica di conciliazione, convocata d'urgenza per tali casi, o giunge a «una valutazione congiunta» oppure lascia via libera all'azienda per procedere unilateralmente. Dato che per le organizzazioni non si comprende a cosa ci si riferisca, a meno di pensare ad atti pianificati di sabotaggio, e per i singoli esistono già le sanzioni disciplinari per ogni violazione del contratto, a cosa ci si riferisce allora?

Fuori da ogni tecnicismo: se una componente delle Rsa, ad esempio quella della Fim, anche senza l'accordo delle altre concludesse, dopo un anno di sperimentazione, che il sistema Ergo-Uas (sistema che integra una metrica del lavoro con una tecnica di progettazione ergonomica del posto di lavoro) avesse mal calcolato il bilanciamento e quindi la soppressione di dieci minuti di pausa non sarebbe più giustificata, e allora proclamasse scioperi articolati di protesta, chiedendo nel contempo di reintrodurre la pausa, sarebbe un atto di libertà d'iniziativa sindacale o un atto idoneo a rendere inesigibile l'accordo, con tutte le previste conseguenze? E ancora: se un'organizzazione sindacale non firmataria, informata sullo stesso argomento dai suoi iscritti, proclamasse in modo formale uno sciopero con gli stessi obiettivi cui partecipasse, ad esempio, il 15 per cento dei lavoratori, sarebbero essi sanzionabili? Le precisazioni sinora fatte sono reticenti, quindi bisognerà attendere la verifica sul campo; ma il fatto stesso che questo sia un dubbio legittimo già dice molto sul significato profondo di tali accordi.

## 2. Le ragioni e le conseguenze di tali accordi

Già nei precedenti accordi separati – il primo di Pomigliano e quello di categoria dei metalmeccanici – il rapporto di lavoro diviene sempre più, nei suoi aspetti concreti e quotidiani, costituiti dalle modalità e dalla natura delle prestazioni richieste, un rapporto individuale; la regolazione collettiva, infatti, fissa norme di riferimento che possono essere largamente derogate in peggio, sia a livello della categoria sia della singola impresa, in base ad «accordi» sindacali. Il termine «accordi»<sup>4</sup>, in questo caso, è del tutto differente

<sup>4</sup> Vedi la decostruzione del termine da parte di Zagrebelsky, in <http://temi.repubblica.it/micromega-online/democrazia-i-video-di-tutti-gli-interventi-al-seminario-fiommicromega/>

da quello cui siamo abituati: esso indica, infatti, la presa d'atto e la formalizzazione delle esigenze aziendali, considerate indiscutibili poiché dettate dal mercato, attraverso la concorrenza internazionale. Le ragioni strutturali di questo spostamento di accento da parte delle imprese derivano dalla trasformazione economica e industriale, convenzionalmente definita come globalizzazione. Nel passato l'accento era sugli equilibri nazionali macroeconomici, quindi il punto chiave era il contratto nazionale, cioè la definizione del valore della dinamica complessiva del monte salari; oggi la competizione globale è in primo luogo tra sistemi d'impresa – in genere un'impresa globale dominante che controlla una rete di subfornitura globale – che non si vogliono far ingabbiare in regolazioni collettive nazionali omogenee e chiedono pertanto regolazioni specifiche per sé<sup>5</sup>. Di qui origina lo svuotamento, in tutta Europa, dei contratti nazionali a favore di quelli aziendali e il superamento, nella prospettiva delle imprese, del sistema di relazioni industriali del 1993. Gli accordi separati, pur mantenendo la forma di un contratto nazionale, vanno sostanzialmente in tale direzione.

In questo scenario corporativo si scatena il ciclone ultra-liberista di Sergio Marchionne, amministratore delegato della Fiat. Egli infatti considera gli stessi accordi separati come un'intollerabile costrizione: in primo luogo perché questi, mantenendo parametri di massima e di minima – ad esempio sugli straordinari – non terrebbero conto delle esigenze competitive di aziende come la Fiat, che si troverebbero svantaggiate di fronte alla mancanza di regolazioni esistente in larga parte del mondo fuori dall'Europa. Il nuovo sistema infatti pretende, attraverso la costruzione di una coalizione di interessi, di disciplinare il comportamento globale dei singoli, a prescindere dalla loro volontà e possibilità di esprimersi. In questo modo è stata inferta non solo una ferita alla democrazia, ma anche ai principi liberali di tutela della libertà individuale<sup>6</sup>.

Tutto ciò è molto differente dall'organicismo sociale dell'ur-reazionario ministro Sacconi. Egli punta, infatti, a una forma di corporativismo basato sulla delega alle parti sociali, da parte dello Stato, della gestione diretta di quote crescenti del welfare e degli istituti che presiedono ai temi lavorativi.

<sup>5</sup> Bellofiore R., Garibaldi F., Halevi J. (2010), *The Global Crisis and the Crisis of European Neomercantilism*, in Albo G., Chibber V., Panitch L. (a cura di), *Socialist Register 2011. The Crisis this Time*, Winnipeg, Fernwood Publishing.

<sup>6</sup> Roccella M. (2010), *Dalla scala mobile a Pomigliano: i sindacati servono ancora?*, in *MicroMega*, 8, pp. 171-181.

In questo quadro il sindacato diventa un'istituzione dello Stato, la cui legittimazione viene dal garantire, non più e non solo, la disciplina macroeconomica collettiva del mondo del lavoro, come negli accordi neo-corporativi, ma la disciplina aziendale in base agli accordi con le imprese. Si apre teoricamente un conflitto tra le due prospettive, anche perché la linea di Marchionne destabilizza tutte le strutture di rappresentanza, anche la Confindustria, ma sembra delinearci un compromesso tra un organicismo sociale corporativo e un capitalismo sfrenato ottocentesco, il cui comun denominatore è la selezione di una forma di sindacalismo aziendalista e corporativo, un *business unionism* all'italiana.