



Luigi Agostini

5. Note critiche

Dopo Mirafiori: bilanci e prospettive

La vicenda di Pomigliano e di Mirafiori andrà profondamente analizzata per le tante implicazioni che porta con sé e per le tante lezioni da trarre. La lezione preminente mi sembra comunque quella che attiene alla forma-sindacato perché certamente su questo aspetto determinante, la rottura operata dalla Fiat, potrebbe avere un seguito nei principali luoghi di lavoro del paese, e potrebbe quindi assumere la funzione di uno spartiacque: un effetto di lungo periodo, e tale da cambiare la natura del sindacato confederale.

Sergio Marchionne, con un colpo di falce - il contratto aziendale - ha creato le condizioni di una doppia deflagrazione: la deflagrazione dell'assetto, dell'architettura delle relazioni contrattuali costruite negli anni 90, assetto realizzato dopo il lungo scontro attorno alla scala mobile e, insieme, la deflagrazione di quello che restava delle relazioni sindacali unitarie, configurando, anche nell'immaginario, due tipi di sindacato: un sindacato per così dire *embedded*, cioè un sindacato al seguito dell'azienda, e un sindacato di irriducibili, minoritario, imbozzolato in un antagonismo aprioristico, impermeabile alle ragioni del mercato mondializzato, e pertanto da escludere, comunque da confinare all'esterno dell'azienda. Per combattere la guerra della globalizzazione - ragiona Marchionne - serve una impresa a sovranità illimitata, che assomiglia nel suo modo di essere - per trovare un precedente storico - ad una Compagnia di ventura rinascimentale e serve di conseguenza un sindacato che faccia corpo unico con l'impresa. Un sindacato aziendale, a cui viene riconosciuta la partecipazione agli utili o perfino alle *performances* - se ci saranno - come Braccio da Montone, Ugucione della Faggiola, Attendolo Sforza riconoscevano anche alla soldataglia della Compagnia il diritto di saccheggio.

La risposta della Fiom è stata all'altezza della sfida: sia dimostrando nei due referendum di Pomigliano e di Mirafiori di essere una forza di massa, difficilmente marginalizzabile all'esterno delle due fabbriche, sia di trasmettere, combattendo, a tutti i lavoratori italiani la chiave interpretativa della nuova fase, data dall'incrocio tra processo di globalizzazione dei mercati e irruzione della grande crisi sulle concrete condizioni di lavoro. Se fino a Pomigliano-Mirafiori gli accampamenti della CGIL potevano limitarsi - e si sono quasi sempre limitati - ad essere il luogo di raccolta di tutti gli interessi umiliati e offesi dall'avanzare del processo di globalizzazione, le vicende di Pomigliano e di Mirafiori, segnano il passaggio ad un'altra fase, la fase della fine del capitalismo mite, fase che ha trovato nella Fiom combattente, l'antagonista più deciso e il protagonista sindacale più emblematico.

La Fiom quindi ha acceso i riflettori, ha diffuso un allarme, ha fatto riemergere un potenziale di dissenso di lotta e di conflitto: la globalizzazione dei mercati, d'ora in poi, nel profondo della psicologia sociale, non sarà più vissuta come un fenomeno con le caratteristiche ineluttabili di un fenomeno fisico, e "a una dimensione", ma come un terreno di conflitto.

Quindi, la vicenda di Pomigliano e di Mirafiori, certamente in termini almeno di percezione di massa, segna uno spartiacque tra un primo e un secondo tempo della globalizzazione dei mercati: se il primo tempo era stato segnato dalla delocalizzazione di capitali e di imprese - la globalizzazione ha significato senza costosi traumi sociali, (quando la Confindustria di Treviso ha celebrato la sua assemblea annuale a Timisioara non ha protestato nessuno) prevalentemente la esportazione delle lavorazioni, tra cui quelle più nocive, e la importazione di merci di largo consumo a prezzi irrisori - il secondo tempo, una specie di globalizzazione di rimbalzo, mette in discussione le condizioni di lavoro, salari, tutele, diritti conquistati in lunghi decenni. All'interno di una scelta generale della CGIL, autocostruitasi quasi naturalmente, persino inevitabilmente, in una specie di campo di raccolta di tutti i soggetti e interessi colpiti dalla crisi esplosa nel settembre del 2008, in questa seconda fase, la Fiom ha segnato in profondità la psicologia sociale, il senso comune, proponendosi come la forza più determinata a contrastare gli effetti perversi del binomio globalizzazione/crisi. Nel linguaggio strategico l'atteggiamento della Fiom potrebbe definirsi una reazione difensiva. Ma dietro la fotografia descrittiva del quadro statico, è necessario provare a cogliere l'aspetto dinamico delle forze in campo. Il contratto di Mirafiori rappresenta la prima e piena formalizzazione del contratto aziendale, della primazia del contratto aziendale, nella storia delle relazioni sindacali, la materializzazione più formale del sindacalismo aziendale cioè della forma-sindacato più antitetica alla forma-sindacato confederale.

Vanno quindi in primo luogo analizzate le ragioni della forza del Modello Marchionne: l'effetto imitativo che la sua scelta avrà all'interno del padronato italiano dipenderà fondamentalmente dalla forza di tali ragioni.

Sicuramente Marchionne ha utilizzato a fondo e spregiudicatamente alcuni fattori esterni, alcune ragioni che la globalizzazione dei mercati e la grande crisi gli hanno messo a disposizione. Potere utilizzare i vari aspetti di una crisi da eccesso di capacità produttiva e una presenza produttiva disseminata in tante realtà geografiche, a loro volta marcate da tante differenti storie sindacali politiche e sociali, sbilancia inevitabilmente in profondità, a suo favore, i rapporti di forza tra capitale e lavoro.

Ma accanto a tali fattori esterni, destinati comunque a durare strutturalmente nel tempo, certamente hanno pesato e peseranno sull'affermarsi del "modello Marchionne" anche fattori interni, o per meglio dire, i veri e propri limiti interni che l'assetto delle relazioni contrattuali e sindacali, affermatosi negli anni novanta portava in seno. Due limiti in particolare: la centralizzazione contrattuale e la salarizzazione della contrattazione, cioè la contrattazione nazionale, centralizzata con la dinamica salariale predefinita dall'aggancio ai tassi di inflazione programmata, la contrattazione aziendale, ridotta nella esperienza concreta al premio di risultato, o per dirla con Bruno Trentin, venerato maestro, a semplice gratifica di bilancio: centralizzazione e salarizzazione della contrattazione che sarebbero state, per di più, le prime e più facili vittime del primo processo di globalizzazione dei mercati, giocato proprio sui differenziali salariali. La grande cultura sindacale della organizzazione del lavoro, in questi anni, è sostanzialmente scomparsa come tematica contrattuale, sostituita da una specie di retorica dei diritti, retorica dalle ricadute contrattualmente difficili, comunque a produttività contrattuale fondamentalmente scarsa.

Tali limiti, se non concettualizzati e rapidamente affrontati, possono diventare dei punti di forza per la affermazione del "modello Marchionne", cioè per l'uscita dall'assetto contrattuale degli anni novanta con la generalizzazione del sindacato aziendale almeno nei luoghi di lavoro più significativi, con il suo corollario materiale di welfare aziendale e con il suo corollario culturale di ideologia corporativa. Qui sta il pericolo mortale, per il futuro del sindacato confederale, di un sindacato cioè che ha l'ambizione di parlare all'insieme del mondo del lavoro e di far pesare anche sul terreno civile e politico il ruolo che i lavoratori, come soggetto collettivo, svolgono nel complesso della organizzazione produttiva.

A ben vedere, il cuore della sfida che il Modello Marchionne propone, sfrondata dai suoi aspetti di contorno, certamente non marginali, consiste nella impossibilità o meno di sopravvivere del sindacato confederale nel nuovo mondo della globalizzazione dei mercati. Non solo per la Cgil, ma per tutti coloro che hanno una concezione confederale del sindacato, affrontare tale sfida è

possibile se si abbandona ogni indulgenza verso i propri limiti, limiti d'altronde sempre presenti proprio per la natura anfibia di ogni organizzazione appunto sindacale. L'analisi di alcuni limiti che vorrei svolgere, deriva dalla condivisione di una premessa di principio, che chiamerei premesse Garavini, venerato maestro. Il distillato di pensiero degli anni duri alla Fiat, distillato sia di ordine culturale che strategico, Sergio Garavini lo sintetizzava così: se ai nuovi problemi che insorgono nella organizzazione della produzione non danno risposta i lavoratori ed il sindacato, la risposta verrà data dal padronato, ma senza i lavoratori e senza il sindacato. Alla luce di questo principio informatore, il primo limite che colpisce della vicenda di Pomigliano e di Mirafiori è che su questa vicenda, è stato possibile registrare consensi o dissensi, ma non una piattaforma che sintetizzasse il punto di vista autonomo del sindacato su come affrontare i problemi che il nuovo contesto della globalizzazione propone/impone alla organizzazione della produzione.

C'è anche da aggiungere che il dissenso può tenere viva una protesta, ma sicuramente, non è in grado di reggere una operazione di conquista o riconquista che necessariamente richiederà tempo e tenacia, una lunga marcia; per tale lunga marcia è necessario mettere al centro della riflessione, permanentemente, la questione della organizzazione del lavoro, del WCM (World Class Manufacturing), delle condizioni di lavoro, come l'altra faccia del discorso della democrazia sindacale. La seconda senza la prima incontra rapidamente il suo limite finendo in una declamazione astratta dei diritti; astratta perché non più sorretta proprio dalle mutate condizioni economico-produttive.

Viene da chiedersi il perché dalle due vicende di Pomigliano e Mirafiori, mentre non è pervenuta nessuna piattaforma su come dare risposta ai problemi produttivi - tranne appunto gli assenti e i dissensi - la gran parte della riflessione si è concentrata sulla questione della rappresentanza e della democrazia sindacale. Senza sottovalutare minimamente la forza mobilitante dei temi richiamati, su quale cultura politica o su quale esperienza storica si basa, eventualmente, una concezione che ritiene che i diritti possono vivere di vita autonoma o che abbiano un percorso puramente cumulativo o che possono sostanzarsi quasi separatamente dalla concreta evoluzione della organizzazione produttiva?

Il secondo limite riguarda il discorso attorno al contratto nazionale di categoria, assunto come bandiera. Oggi purtroppo il contratto nazionale vive tre ordini di problemi due attinenti al suo grado di efficacia e di protezione, un terzo riguardante la stessa storica configurazione categoriale del lavoro. Il contratto nazionale, ad un estremo, ha quasi bisogno di una contrattazione integrativa ma quasi sostitutiva, per tenere dentro le sue coordinate le situazioni lavorative più rilevanti sindacalmente e politicamente, e più in presa diretta con la globalizzazione dei mercati; all'altro estremo, lascia scoperte aree sempre più estese di lavoratori e imprese - la cosiddetta periferia sociale - per i quali il contratto nazionale perde progressivamente di concreto significato.

Con l'avanzare del processo di globalizzazione dei mercati, il fenomeno è destinato ad accentuarsi, il contratto nazionale tenderà a proteggere sempre più un'area intermedia tra i due estremi della categoria, area a sua volta sempre meno estesa per le mutazioni strutturali degli assetti produttivi. Infine, questione ancora più epocale, mentre l'ordine categoriale del lavoro, l'idealtipo della categoria, per dirlo con Max Weber, è stato costruito nel secolo scorso per via merceologica (i minatori, i tipografi, i braccianti, i tessili, i chimici, i meccanici e così via), la caratteristica distintiva delle nuove tecnologie è la loro pervasività, per cui il problema che tali tecnologie propongono con una forza corrispondente alla affermazione del nuovo paradigma tecnologico, è quello di sostituire al criterio merceologico quello tecnologico nella categorializzazione del lavoro.

Per un paradosso della storia, il lato più esposto alla crisi dell'edificio sindacale confederale, nel processo congiunto di crisi-globalizzazione, viene ad essere il lato storicamente più consolidato, il lato della sua forza tradizionale: la contrattazione e la categorializzazione del lavoro. Tali questioni, che rinviano l'uno all'altra, hanno bisogno di essere ripensate in profondità, e a questo fine la sfida di Marchionne può diventare persino una provocazione salutare. Come ripensare la contrattazione, la centralità della organizzazione del lavoro e della condizione lavorativa, nuovi istituti che assicurino la tutela della crescente periferia del lavoro, i saperi necessari; come reinventare la categorializzazione del lavoro, evitando di pensare che possa essere affrontata

secondo la logica burocratico-finanziaria degli accorpamenti degli attuali assetti categoriali, diventa una sfida teorica e politica che deciderà della sopravvivenza del sindacato confederale nel nuovo mondo. Tempo fa il sindacato americano è entrato in una crisi lacerante proprio su tal questioni. Già in passato la CGIL è stata capace di *formidabili invenzioni* su mondi sempre più strategici, come lo SPI nel mondo degli anziani, l'AUSER nel mondo del volontariato, *di reinvenzioni*, come la FEDERCONSUMATORI nel mondo del consumo; *di contributo alle invenzioni*, come il 5%, strumento formidabile sia di sostegno alle organizzazioni sociali della sussidiarietà che di verifica democratica della loro attività, invenzioni che, più entreranno nel contesto prossimo venturo, più si dimostreranno strategiche. Come reinventare oggi una specie di “aurea catena” efficace e allo stesso tempo flessibile, in grado di sostenere la quotidiana fatica di tutelare e di tenere unito l'insieme sempre più complesso del mondo del lavoro nel nuovo mondo della globalizzazione, rappresenta la sfida più autentica che proviene dalla vicenda di Pomigliano e di Mirafiori, alla concezione confederale del sindacato. A partire dalla sempre più concreta dimensione continentale.

In definitiva, come salvare questa strana “giraffa” del sindacato confederale e trapiantarla nel nuovo mondo della globalizzazione? Questa è la vera domanda, a cui dare una risposta all'altezza della sfida, per usare il titolo di un grande film.

Diversamente, si approda inevitabilmente ad una generale impasse strategica del sindacato confederale, sapendo che all'interno di tale impasse, come il “modello Marchionne” potrebbe facilmente diffondersi, così all'interno di tale impasse altrettanto facilmente potrebbero attecchire tentazioni che i nostri venerati maestri non avrebbero difficoltà a definire avventuristiche.

La ricchezza della esperienza storica del sindacato confederale ci dice che non esistono altre vie che quelle di una reinvenzione di istituti e di ristrutturazione della sua forma cioè di un'azione dotata di forza teorica e tenacia politica in grado di affrontare la vischiosità inerziale di tutte le macchine organizzative, sindacato compreso. Compito non impossibile anche perché obbligato. In fondo, a ben vedere, la morfologia della struttura sociale postfordista presenta molte analogie con la struttura sociale prefordista. Tale esperienza tanto meno suggerisce scorciatoie.

Narrano gli storici che all'avvio della invasione della Polonia, lo Stato Maggiore polacco pensò di rispondere all'avanzata delle forze corazzate tedesche con una marcia su Berlino della formidabile cavalleria polacca. La storia ricorda anche che i panzer hitleriani ebbero rapida ragione della eroica cavalleria polacca.

9 febbraio 2011