

DIALOGO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI E SUL FUTURO DEL SINDACATO

Giuliano Cazzola, Marianna Madia, Claudia Pratelli, Giorgio Santini

Dopo la pubblicazione di molte interviste singole offriamo ai lettori un dialogo a più voci (Giuliano Cazzola, Marianna Madia, Claudia Pratelli, Giorgio Santini) sui temi caldi dell'attualità delle relazioni industriali: dalla vicenda di Pomigliano, al quarantesimo anniversario dello Statuto dei lavoratori, dall'“accerchiamento” della tutela sindacale tradizionale, al rapporto tra sindacato e partiti politici.

Un unico messaggio: crediamo che il confronto, anche da posizioni molto diverse, non possa che essere lo strumento più adatto per far evolvere il dibattito nel nostro Paese sulle relazioni sindacali e che qualsiasi tipo di violenza o di censura sia già, in partenza, una sconfitta. Per tutti.

In questo momento, non ci si può esimere da una riflessione che muova dal “caso” Pomigliano: come avete vissuto la vicenda Pomigliano e lo “scambio” tra deroga ad alcune clausole del Ccnl e investimento produttivo? Quali riflessioni sul rapporto tra contrattazione e legge e su una vera e propria “ridefinizione” del diritto del lavoro? Quali orizzonti per un nuovo quadro delle relazioni di lavoro e spazi per la partecipazione nei c.d. “contesti deboli” come Pomigliano?

Giuliano Cazzola: Trovo che il dibattito su Pomigliano sia stato esagerato, esagerato da chi ha parlato di enorme innovazione e ancora di più da chi lo ha considerato come elemento grave di criticità. Va riconosciuto che l’innovazione indubitabilmente c’è stata, ma nei confini di un’operazione di carattere industriale che su Pomigliano si è fatta perché la Fiat ha ritenuto di salvare Pomigliano mentre aveva deciso di chiudere lo stabilimento di Termini Imerese. Il Lingotto ha ritenuto di rilocalizzare delle produzioni che realizzava in Polonia, fra l’altro con una situazione polacca estremamente diversa di quella che esiste in Campania, ed ha posto alcuni problemi molto pratici poiché la Fiat non è un interlocutore raffinato, da questa azienda non verranno mai innovazioni particolari che, in qualche modo, non siano rivolte a risolvere dei problemi non strettamente operativi: si pensi alla conflittualità esasperata in quello stabilimento, all’assenteismo atipico. L’azienda ha posto questi problemi, ha individuato una serie di soluzioni e ha trovato delle organizzazioni sindacali che hanno riconosciuto le criticità e si sono dichiarate disponibili ad affrontarle.

Trovo scandaloso il fatto che sia stata strumentalmente posta come alternativa la rinuncia ai diritti rispetto ai posti di lavoro, ma anche che sia stato affermato che Pomigliano è un’eccezione assoluta, come se, tutto sommato, noi non avessimo bisogno di imprese che investono da altre parti e che, invece di chiudere, aprono e allargano la propria attività. Soprattutto sono scandalizzato per l’atteggiamento che ha avuto gran parte della cultura giuridica del nostro Paese per aver accreditato questa idea dello schiavismo, della rinuncia ai diritti fondamentali, della rinuncia al diritto di sciopero. Questa cosa è assurda perché in quella realtà non esiste nulla di tutto ciò.

La prima clausola di tregua che è stata stipulata in questo Paese è stata concordata nell'inverno del 1962 ed era accompagnata alla clausola che apriva alla contrattazione articolata e che poi divenne la famosa premessa dei contratti dei metalmeccanici. Insieme al diritto di contrattare su alcune voci retributive, c'era un impegno sostanziale di tregua rispetto al resto della contrattazione collettiva. Abbiamo interi settori pubblici e privati che da almeno vent'anni hanno una disciplina legislativa di esercizio del diritto di sciopero, peraltro l'art. 40 Cost. afferma che il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano, quindi neanche nella Costituzione è un diritto assoluto, come è stato presentato in certi dibattiti, nei quali sembra addirittura che davanti al diritto di sciopero di qualcuno gli altri debbano solo subire, come se fosse un diritto di proprietà.

Ricordo che ci sono interi settori (pubblici e privati) che, proprio perché sono settori di pubblica utilità, esercitano il diritto di sciopero secondo regole precise; faccio pertanto fatica ad accettare il clamore che si è sviluppato su questo accordo. Inoltre la voce – in larghissima misura accreditata anche dai “media” – che questa trattativa si è chiusa perché lì “sono dei poveracci”, perché là “tengono famiglia” è sbagliata: è sembrato che siano stati i lavoratori a fare un piacere alla Fiat e non il contrario. Io trovo che il caso di Pomigliano sia stato molto esagerato, inoltre sono d'accordo con le clausole di deroga anche se in questo caso si tratta di clausole di deroga atipiche, molto particolari, più minacciate che negoziate. Vi faccio notare che le clausole di deroga erano previste anche dalla relazione della Commissione Giugni del 1997, istituita dal primo “grande” governo Prodi, che ha lasciato anche alcuni segni di riforma importanti. Questa Commissione aveva al suo interno i migliori giuristi di allora che sono anche i migliori giuristi di oggi. Faccio notare che nel Mezzogiorno sono invalse pratiche, misure sostanzialmente di deroga esplicita o implicita. La mia opinione su Pomigliano è questa e, visto che vogliamo parlare di attualità, ho dato una lettura, che potrà essere giusta o sbagliata, dei licenziamenti fatti dalla Fiat a Melfi e a Mirafiori: secondo me questi licenziamenti sono un segnale mandato ai lavoratori. La Fiat ha fatto l'accordo di Pomigliano, non è soddisfatta di come è andato il referendum, ma ha capito che non può tirarsi indietro, quindi va avanti, ma va avanti secondo le modalità tipiche del Lingotto, facendo capire che comunque non

si farà prendere in imboscate, che non farà passare più nulla. Sono capitati questi casi di Mirafiori e di Melfi, molto probabilmente, il giudice darà definitivamente torto all'azienda perché i dirigenti e gli attivisti sindacali giustamente sono tutelati dalla legge, però si è voluto mandare un segnale di lotta. Non è, secondo me, un errore, una mossa mal calcolata, ma una mossa ben ponderata di un'azienda disposta anche a perdere delle battaglie pur di vincere la guerra.

Marianna Madia: Giuliano Cazzola ci ha fornito vari spunti. A poche settimane dall'accordo, siamo già "oltre Pomigliano". Nel senso che già si parla di "modello Pomigliano" e si convocano seminari per discuterne. Sicuramente Pomigliano è diventato qualcosa di più vasto rispetto all'accordo e non c'è dubbio che questa situazione sia stata esasperata anche da dichiarazioni e atteggiamenti d'importanti esponenti del governo. Non so cosa ne pensi Cazzola, però all'indomani di quell'accordo il ministro Sacconi scrive sul *Corriere della Sera* che ci si trova di fronte al trionfo del riformismo e che tale accordo si dovrebbe ripetere, con la duttilità necessaria, di volta in volta nelle varie realtà in crisi e nei vari contesti deboli. Mentre, secondo Giulio Tremonti, si tratta di "economia sociale di mercato".

Credo che queste riflessioni siano pericolose. Sui contesti deboli dobbiamo capire cosa si intenda e a quali conseguenze andiamo incontro se facciamo passare l'idea che intere parti del Paese, come il Mezzogiorno, siano un contesto debole. Il sud ha dei problemi strutturali come la mancanza di investimenti, ma non può certo diventare una "zona franca" dei diritti.

Inoltre, mi chiedo, e chiedo a Giorgio Santini e Giuliano Cazzola, quale sia il limite quando si teorizza che il riformismo e la via per lo sviluppo passino per lo scambio dei diritti con gli investimenti in aree deboli. Che cos'è che ci tutela e rassicura dal pericolo che non si arrivi – faccio una provocazione – a legalizzare il "modello Rosarno"? Chi è che dice: «oltre non possiamo andare»? Forse la vera sfida è non mettere più in contrapposizione diritto al lavoro con diritti sul lavoro. Se continuiamo a pensare che siano in contrapposizione, temo ci troveremo su una china pericolosa che porta, infine, all'affermazione della legge della giungla. Una giungla per cui, a seconda di dove sei o nel contesto in cui ti trovi, possiedi diritti diversi.

Rispetto a ciò che afferma Cazzola, quando dice che le clausole di deroga non vengono contrattate, bensì solo minacciate, vorrei sottolineare che tali clausole sono diventate di fatto vincolanti. Questo è un altro grande problema: ciò che è apparso a Pomigliano è che c'è stato un datore di lavoro che ha consegnato un testo "prendere o lasciare". Su questo vorrei sentire Santini: che ruolo ha, a questo punto, il sindacato? Auspico che tale ruolo sia molto più importante. Non voglio pensare che Pomigliano diventi il nuovo modello di relazioni industriali.

Giorgio Santini: Vorrei concentrarmi su tre aspetti. Il primo di carattere generale: consideriamo la situazione non tanto e non solo di Pomigliano, ma dell'Italia intera che, come sappiamo, è il Paese in Europa che attrae meno investimenti dall'estero e che ha seri problemi di capacità di sviluppare gli investimenti stessi. Pomigliano, se fosse stato davvero un fallimento, avrebbe proiettato concretamente un'idea dell'Italia nel mondo terribile: di un Paese in cui non si può investire, ed in particolare nel quale non si può investire nell'industria e nel Mezzogiorno. Di questo bisogna farcene carico perché sappiamo esattamente che, per uscire dalla crisi, soprattutto nella globalizzazione che ha disegnato le ragioni di dislocazione degli investimenti, i fattori di attrattività, e le possibilità di attrarre gli investimenti, sono fondamentali. A maggior ragione in Italia, a maggior ragione nel sud. Nel nostro Paese, dopo la Germania, permane la maggior industria manifatturiera d'Europa per la quale dobbiamo mantenere aperta una prospettiva.

Questo è il motivo per cui l'azione di principio di un sindacato è un atteggiamento pro sviluppo, pro investimenti e si fa carico delle condizioni perché questo avvenga, tenendo conto che siamo in un contesto di economia globalizzata. La sfida era Pomigliano/Tichy: non un esercizio teorico. Dopo aver investito nello stabilimento polacco per investire a Pomigliano bisognava avere un minimo di comparabilità, almeno di carattere generale, con un analogo investimento. Questo rende giustizia di molte valutazioni con la concretezza. Se il messaggio fosse stato il contrario noi saremmo nei guai molto più dei problemi che abbiamo e che naturalmente continuiamo ad avere.

Il secondo punto di carattere generale sono le deroghe.

Ha fatto bene Giuliano Cazzola a ricordare che un amico del movimento sindacale, un amico del diritto del lavoro, un amico della contrattazione come Gino Giugni, nel 1997, scrisse il miglior rapporto di sempre insieme ai componenti della Commissione da lui presieduta (Marco Biagi, Massimo D'Antona, Laura Alba Belardi, Gianprimo Cella, Paolo Reboani, Paolo Tosi), tutti soggetti di grande valore. Svolsero un'istruttoria con tutte le organizzazioni sindacali e datoriali e, nel 1997, ci dissero con forza che il mondo stava cambiando. Eravamo all'inizio dell'economia globalizzata, circa tredici anni fa, ed il testo della Commissione ci fece presente che per salvare la contrattazione si sarebbero dovute introdurre le deroghe al contratto nazionale perché l'economia in una società aperta è talmente articolata, frutto di equilibri difficilmente regolabili una volta per tutte con un contratto nazionale che cristallizza le posizioni. Si trattava di una presa di posizione per salvare la contrattazione collettiva e non per distruggerla.

Questo intento si è rivelato poi lettera morta perché non si riuscì a fare l'accordo quadro. L'accordo sul modello contrattuale si poteva fare nel 1998, ma poi cambiò il governo, venne il governo D'Alema, ci fu difficoltà a tirare le somme. Partiamo da lì: allora qual è l'argine? L'argine è ciò che è contenuto negli accordi stessi. L'unica esperienza importante che è stata realizzata sulla deroga contrattuale nazionale è stato un accordo unitario dei chimici nel 2006-2007 che nel loro contratto nazionale inserirono per la prima volta le deroghe regolate. La regolazione è data dall'elemento che le deroghe si possono fare collegate a tre caratteristiche: per lo *start up* aziendale, per le crisi e comunque con il consenso di tutte le parti firmatarie del contratto. Questo è un punto importante in quanto sono tre elementi che delimitano la deroga e quindi che alla radice escludono che sia la legalizzazione dello schiavismo: è un processo virtuoso, dinamico, che serve a garantire lo *start up*, cioè l'investimento iniziale o a preservare un progetto industriale da una crisi, da una emergenza. Quante ne abbiamo contrattate, di fatto, sospendendo, a volte, anche il premio di produzione o, addirittura, sospendendo le paghe pur di salvare le aziende! Quindi nella realtà ne sono state realizzate tantissime e, soprattutto, anche rispetto al punto che solleva la Lega Nord di un'autonomia totale dei territori, va ricordato che le deroghe si possono stipulare ad esempio a Pomigliano come a Conegliano, Provincia di Treviso, ma solo attraverso l'accordo delle

confederazioni nazionali e delle associazioni datoriali che hanno firmato il contratto.

Questo è un elemento di garanzia importante perché è la garanzia che si rimane dentro a quelli che sono gli elementi cardine della contrattazione collettiva. Quindi la deroga è finalizzata non a spostare all'infinito il confine del rapporto di lavoro fino al punto zero, ma a garantire che il lavoro si rafforzi o si salvi, nel caso della crisi, o nasca nel caso di un investimento. Se su questo è orientata la deroga, è pienamente coerente con il diritto al lavoro con la possibilità di aggiungere a questo anche gli altri diritti collegati come il diritto alla retribuzione, alla salute, alla tutela dell'orario, ecc. Queste sono le due questioni di carattere generale, che volevo trattare e che sono, a mio parere, significative.

Purtroppo il meccanismo contrattuale non completo, l'accordo quadro firmato solo dalla Cisl e dalla Uil, ma non dalla Cgil, l'accordo con la Confindustria firmato nella stessa maniera ed il fatto che i metalmeccanici non hanno fatto l'accordo sul Ccnl unitariamente, hanno collocato Pomigliano in un quadro che è apparentemente fuori da questa regolazione.

Ciò che abbiamo concordato è la cosa più normale di questo mondo: basterebbe pensare ai sindacati metalmeccanici tedeschi quando son tornati indietro dall'orario a 35 ore alle 40 per salvare l'occupazione ed impedire la delocalizzazione molto forte verso la Polonia. Anche in quel caso fu fatto un accordo di deroga contrattuale.

La terza questione che voglio affrontare è la specificità di Pomigliano. Questa vicenda ha peculiarità ulteriori: la deroga contrattuale vera e propria è quella dello straordinario, con le 80 ore, al posto delle 40 e poi aggiungo la deroga alla mezz'ora di pausa nei turni. Le due questioni che hanno fatto più discutere non sono nemmeno vere e proprie deroghe contrattuali perché sono realtà molto specifiche di Pomigliano. Si è scomodata la Costituzione però il senso qual è? Pensiamo al famoso 18° turno, per farlo ci vorrà l'accordo sindacale, anche se non sarà strutturale perché si è riusciti a contenerlo, e ciò dimostra che la trattativa c'è stata. Certo, la Fiat la conosciamo tutti, ed io che vi ho trattato più volte posso affermare che la Fiat è quanto di più essenziale c'è a questo mondo. Con la Fiat i discorsi contano molto poco: bisogna trovare le soluzioni. Lì si sono trovate, tra l'altro demandando le due materie, sia dell'assenteismo sia dei turni a delle commissioni pa-

ritetiche che dovranno esaminarne il completo svolgimento. La vicenda dei turni funziona così: per coprire l'ormai famoso 18° turno tra sabato e domenica l'accordo stabilisce che dovranno essere effettuate 120 ore di straordinario (pari a 15 sabati all'anno per lavoratore). Il sindacato, una volta stipulato questo accordo non può dichiarare lo sciopero per quelle ore concordate, ma ciò è quasi una tautologia. L'eventuale sanzione è sulle organizzazioni non sui lavoratori. Questo 18° turno si deve fare o non si deve fare? Fatto sta che, pur essendo la Fiom non contraria, anzi lo voleva quasi strutturale, il 18° turno sarà fatto non più di quindici volte in un anno.

D'altra parte o si resta su standard di utilizzo degli impianti di un certo tipo, con una certa quantità oraria, oppure i pochi vantaggi competitivi si vanno a perdere, per cui torna il problema che, se l'azienda non ha un minimo di competitività, non riesce a stare sul mercato. Quella dell'assenteismo è una questione molto specifica, ed è anche molto delicata. Io credo che l'una e l'altra deroga abbiano più un effetto deterrente che un effetto concreto e pratico. In ogni caso la trattativa ha permesso il filtro di una Commissione paritetica che governa le dinamiche applicative. Poi io spero che la via muscolare, menzionata da Giuliano Cazzola, per cui si fanno gli scioperi duri e l'azienda licenzia chi li fa, venga al più presto abbandonata, perché, se il problema è la via muscolare, la scommessa è persa e la fabbrica diventa una caserma.

È chiaro che il presupposto di questo accordo è quello di andare avanti nella direzione dell'investimento per tutti i motivi che abbiamo detto prima, dopodiché via via le stesse commissioni paritetiche dovrebbero costruire un clima più disteso con il contributo di azienda e lavoratori. Dobbiamo ripartire da quello che avrebbe dovuto rappresentare e che per un certo numero di anni rappresentò Melfi. Alcune riviste specializzate fino a un paio di anni prima di quello che è successo nel 2004 citavano la fabbrica lucana come un esempio importante di partecipazione. Poi la situazione si è compromessa ed anche la Fiat ha commesso alcuni errori anche organizzativi. Pomigliano dovrebbe cercare di somigliare a Melfi della prima ora piuttosto che alla Melfi attuale, e qui tutti ci dobbiamo impegnare.

Di sicuro, se non c'è l'investimento, se non c'è il lavoro, questo modello non si può minimamente cominciare a costruire. Adesso l'investimento verrà fatto, le situazioni evolveranno e sarebbe ve-

ramente importante che tutto il sindacato si rimettesse in cammino per trovare le ragioni di un impegno unitario. Nella gestione di questo processo si finisce o ad uno scontro muscolare che non può che portare al fallimento del progetto, oppure ad una strada dove le parti, ragionevolmente, trovano una modalità applicativa che sia fattiva e positiva. Chi ha firmato sta da questa seconda parte mettendosi nell'ottica di chi vuol trovare la soluzione ai problemi, problemi certo insidiosi, complicati. Auguriamoci anche che chi non ha firmato se ne renda conto, ma questo fa parte delle scelte libere di un'organizzazione. Per quanto mi riguarda, il confine è chiaro poiché le deroghe son ben limitate a quelle due finalità che ho menzionato e su questo andranno impostate le relazioni sindacali.

Abbiamo l'esempio recente di Banca Intesa che è molto simile: attraverso le deroghe contrattuali si sono fatte mille nuove assunzioni, prendendo tra l'altro 300 cassa-integrati dal settore produttivo.

Tutta la vicenda mediatica di Pomigliano ha oscurato il merito dei problemi, pur tenendo presente che anche sindacalmente ci sono una serie di buone disposizioni dentro questo accordo, sia sul piano economico che su quello dell'organizzazione del lavoro. Lo ha ricordato Francesco Lauria. Ad esempio le pause che certo diminuiscono in durata, ma aumentano di numero perché sono collegate ad un'organizzazione diversa del lavoro. Questa non è una cosa di poco conto e non è una piovuta dal nulla, è frutto anche di un lavoro di relazioni sindacali con tutti i sindacati che era stato costruito anche in altri stabilimenti. Inoltre ci sono le maggiorazioni salariali. Un lavoratore di Pomigliano rispetto a una situazione preesistente ha 3.500 euro in più complessivamente all'anno facendo l'orario di 37 ore, certo scomodo, ma che fanno anche gli infermieri e che non è una novità nel panorama del mondo del lavoro. Certo va ben regolato sia per la quantità di straordinari che per le pause. I ritmi di lavoro di una catena di montaggio non sono certo agevoli però ci sono anche delle contro-partite interessanti: una settimana di sei giorni lavorativi e una settimana di quattro, non sono proprio da buttare. Per quanto concerne Rosarno si può dire che lì è stata una schiavitù pura, in quanto i lavoratori non venivano pagati, non avevano un posto dove vivere e avevano un vero lavoro che li poneva completamente sotto ricatto. Qui stiamo parlando di un lavoro regolamen-

tato con un orario che è al di sotto delle 40 ore, che ha una retribuzione tendenzialmente crescente. Una situazione ben differente.

Claudia Pratelli: Pomigliano ha messo a nudo, e portato in Italia, le dinamiche crude della globalizzazione per cui ci sono posti in cui si lavora senza regole né diritti ed i prodotti che vengono realizzati in quei luoghi sono forti sul mercato globale proprio perché competono sui costi. È accaduto, con il caso Pomigliano, che nell'occidente industrializzato dove c'è stato un forte movimento di conquista di regole, diritti e di tutele nel lavoro, sia esplosa il problema: come si fa a competere con quella porzione di mondo in cui le tutele e i diritti non esistono o sono presenti in misura considerevolmente minore? La Fiat ha declinato la sua risposta chiedendo ai lavoratori di abbassare il proprio livello di diritti e tutele scegliendo il terreno della competitività da costi. E ha condizionato l'investimento sulla nuova Panda e sullo stabilimento di Pomigliano alla possibilità di comprimere i diritti sul lavoro. Il piano che la Fiat ha proposto ai sindacati conteneva un esplicito aut-aut: abbassare il proprio livello di diritti o veder migrare la fabbrica altrove.

La vicenda è evidentemente più complessa di come la sto tratteggiando, ma la semplificazione è utile a svelare l'operazione che la Fiat ha condotto e che allude ad una riconfigurazione dei rapporti di forza tra impresa e lavoratori. Si è provato ad addossare alle organizzazioni sindacali la responsabilità di decidere: il futuro dello stabilimento, il futuro individuale dei lavoratori di Pomigliano e quello delle relazioni industriali. Per questo il caso di Pomigliano non parla solo di Pomigliano, ma si pone come evento emblematico.

Se questa lettura è corretta è necessario connettere questo evento, apparentemente locale, con una strategia più generale. Dal mio punto di vista un arretramento dei diritti a Pomigliano, senza enfasi né senza drammatizzazioni, rappresenta un arretramento per tutti i lavoratori e non fa bene né ai lavoratori di Pomigliano, né ai lavoratori di un call center.

Un secondo elemento di riflessione è dato dal fatto che la Fiat ha proposto di trasferire a Pomigliano la produzione della Panda e non dell'Alfa Romeo. La Panda è un prodotto con un valore aggiunto relativamente basso, che compete con prodotti di analogo

valore e che si rivolge ad un mercato “povero”, interno ed esterno. Non è un caso dunque che proprio sulla Panda si ponga il problema della competizione sui costi. Tuttavia ciò evidenzia una contraddizione della Fiat, che ha prodotto una retorica abbastanza pronunciata sull’investimento sulla qualità, sull’innovazione, e la via alta alla competizione e poi pone il problema di competere tagliando sui costi e sui diritti dei lavoratori.

Infine, un’ultima considerazione, sollecitata da quanto ha detto Giorgio Santini: sulle deroghe qual è il limite? Individuerei un primo spartiacque molto preciso: deroghe eventualmente sui costi ma non sui diritti. Esattamente un’altra cosa rispetto a quanto proposto dalla Fiat a Pomigliano. Il secondo elemento che Santini giustamente chiamava in causa è: la deroga si può fare laddove c’è un consenso delle organizzazioni che firmano il contratto nazionale tutte insieme. Bene: qui si apre, però, un tema importantissimo e cioè: chi decide chi firma? Quali sono le regole democratiche in base alle quali si stabilisce chi può o non può firmare? Quali sono le procedure democratiche di relazione fra l’organizzazione di rappresentanza sindacale e i lavoratori? Rispetto a queste domande noi siamo straordinariamente indietro, nonostante esperienze positive di riflessione e di ragionamento tra le centrali confederali: penso alla piattaforma unitaria del 2008 nella quale si proponevano dei criteri di rappresentanza e anche di democrazia.

Giorgio Santini: Vorrei dire ancora due cose. Rispetto all’accordo sulla rappresentanza: senza la Cgil non possiamo farlo. Con l’accordo interconfederale abbiamo posto le premesse perché si possa fare, con il dispositivo per cui gli iscritti vengono certificati, attraverso una procedura per cui i datori di lavoro invieranno all’Inps le adesioni alle diverse sigle sindacali. Avremo, quindi, anche per il privato ciò che già si ha per il settore pubblico: la conoscenza esatta, settore per settore, di quanti sono gli iscritti. Questo, insieme ai voti ottenuti nelle elezioni per le RSU, fornirà, spero presto, la base per un parametro che misuri la rappresentanza (con una sintesi tra le diverse culture sindacali e quindi tra iscritti e voti), elemento essenziale anche per la qualità della democrazia in cui viviamo. Anche se, rispetto alla democrazia, credo che finché ci sarà pluralismo sindacale, la condizione essenziale sarà il consenso di tutte e tre le organizzazioni. Questo

diceva la piattaforma del 2008, già sperimentata nei sei mesi precedenti nella consultazione sul Protocollo per il welfare dell'ottobre 2007. L'ipotesi di accordo viene siglata dagli organismi sindacali che se ne assumono la responsabilità e insieme chiedono ai lavoratori che rappresentano se lo condividono.

La situazione di Pomigliano, con quel referendum in sé abbastanza atipico, di cui non eravamo certo entusiasti, è molto vicino al modello che propone la Fiom: la democrazia diretta, senza limiti, un modello talmente semplificato che, non legando la democrazia alla responsabilità, lascia liberi tutti di fare quello che ritengono opportuno. Così chi l'ha firmato trova una ragione alle proprie idee e anche chi non l'ha firmato fa lo stesso, senza cambiare nulla. Il senso di un referendum è invece, a mio avviso, che le organizzazioni sindacali si assumono la responsabilità della trattativa portata avanti e, alla fine, chiedono ai lavoratori di condividere il punto di arrivo. In ogni caso, al di là del referendum, le regole sulla rappresentanza permetteranno sempre che in ogni settore si sappia chi può siglare e chi non può, in base a parametri riconosciuti.

Secondo aspetto. Ricordo che il sindacato italiano, tutto insieme, ha posto alla Fiat un problema, rilevando che otto anni fa si producevano 1.800.000 automobili in Italia; oggi se ne producono 600 mila. Considerato che questa è una candela che si sta spegnendo e che, invece, in Italia, si vendono 1.800.000-2.000.000 auto all'anno, la sfida che era stata lanciata unitariamente, da tutti e tre i sindacati, era quella di riportare la produzione ad almeno 1.500.000 di automobili in Italia. Questo era l'obiettivo e il Piano Fiat Fabbrica Italia ha raccolto questa sfida di cui Pomigliano è solo un tassello. È chiaro che ciò incide anche con la scelta dei modelli da produrre, considerato che proprio per la struttura del mercato la quantità di produzione e vendita dei segmenti alti è molto inferiore dei primi due segmenti. A Pomigliano si produce l'Alfa Romeo con volumi di 150 mila vetture all'anno e la fabbrica lavora pochi giorni all'anno per questo motivo. Il marchio non è in grado di dare quei volumi di produzione che permettono di saturare 5 mila posti di lavoro. Allora lì ci vorrebbero la Punto o la Panda: la Punto è già prodotta a Melfi; e quindi rimane la Panda. Ma non si poteva rilanciare Pomigliano e chiudere Melfi. Questa è la realtà.