

RELAZIONI SINDACALI

Marchionne versus veterinari

Claudio Maria Rossi
Vice Segretario Regionale Regione Lombardia

Tentativo di cronaca
dei convulsi avvenimenti
degli ultimi tempi e prime
proposte strategiche

La svolta epocale delle relazioni sindacali, in atto nel nostro Paese, peggiorerà la nostra condizione di veterinari pubblici dipendenti ed è quindi fondamentale cercare di analizzare cosa accade e quali strategie adottare per difenderci.

Pomigliano, Mirafiori, FIAT e Marchionne, sindacati “complici” e FIOM: negli ultimi sei mesi abbiamo letto e sentito di tutto su questi argomenti. Probabilmente ciascuno se ne sarà anche fatto un’idea propria, da cittadino. Ma da veterinario pubblico?

Preveggo lo stupore del lettore: che “ci azzecca?”, direbbe un noto politico.

Moltissimo: tutte queste vicende parlano anche di noi dipendenti pubblici e a quelli di noi che tentano di fare i sindacalisti.

Infatti, dobbiamo renderci conto che i “fannulloni” del ministro Brunetta e i “lavativi” dell’amministratore delegato della Fiat Marchionne, sono aspetti della medesima interpretazione della realtà: i fannulloni e gli assenteisti non meritano diritti sindacali e quindi agli uni, per legge dello Stato, e agli altri, per legge del più forte, tali diritti vanno annullati.

È una storia che parte da lontano, dagli inizi degli anni ‘80, quando, dopo un decennio di conquistata forza sindacale (un po’ in tutto il mondo), inizia una progressiva e

inarrestabile erosione delle conquiste ottenute, con l’emergere del pensiero unico e l’espandersi del liberismo e conseguente globalizzazione. Si ricordino Margaret Thatcher e Ronald Reagan, ma anche, preparata dagli “anni di piombo”, la marcia dei quarantamila della Fiat e gli accordi confederali, sempre più in perdita, caratterizzati dall’accondiscendenza di CISL e UIL e dall’arrendevolezza della CGIL, dibattuta al suo interno tra la “lotta dura” e gli accordi unitari di potere con le altre Confederazioni, anche in funzione antisindacale verso le organizzazioni minori. Nella mia esperienza sindacale personale, ricordo il 1992/93 (in quel periodo ero membro della Segreteria Nazionale Picciotti) e la sottoscrizione tra Governo e Parti sociali degli accordi del 31 luglio 1992 e del 23 luglio 1993, noti come “*Accordi sul costo del lavoro*”. A fronte di una svalutazione “competitiva” della lira del 30% per il rilancio economico dell’Italia, da ottenere con l’aumento delle esportazioni da un lato e con il contenimento del costo del lavoro e la riduzione del debito dall’altro, le confederazioni unitariamente accettarono l’abolizione della “scala mobile” (il segretario CGIL Bruno Trentin si dimise immediatamente dopo la firma, decisa con sofferenza dalla sua confederazione).

Il meccanismo salariale automatico

che aveva permesso di recuperare l'aumento del costo della vita dovuto all'inflazione (arrivata alle 2 cifre negli anni '80) veniva sostituito con il tasso d'inflazione programmato a priori e regolarmente sottostimato. Come noto, il potere d'acquisto delle nostre retribuzioni si è così progressivamente eroso, secondo alcune stime di oltre il 16%. In più, i confederali accettarono l'espandersi della precarizzazione del lavoro e la riduzione e regolamentazione del diritto di sciopero.

Come contropartita, ottennero un modello contrattuale "universale" e il diritto a "concertare" nella contrattazione locale alcuni aspetti delle scelte aziendali sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Tali accordi, di fatto lentamente erosi di anno in anno, sono stati rinnegati dall'Accordo quadro separato di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, firmato da CISL, UIL, UGL, Governo e Associazioni Imprenditoriali e fermamente contestato, oltre che dalla

CGIL, anche dalla nostra COSMED.

Obiettivo dell'accordo

«L'obiettivo è la crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento delle retribuzioni».

L'assetto della contrattazione è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello. In situazioni di crisi

L'accordo Mirafiori in pillole

Giornalisti, politici, opinionisti, conduttori... magari anche noi ci siamo impegnati a commentare l'accordo ed a elargire saggi consigli agli operai: ma è stato almeno letto? Da sindacalista, per abitudine mi baso solo sui testi ufficiali degli accordi e assicuro che non è necessario studiarne tutte e 72 le pagine, alcune decisamente per addetti ai lavori, ma basta limitarsi ad alcuni punti salienti, che tutti possono capire.

Per formarsi una propria opinione autonoma, consiglio di scaricare da Internet il testo al link riportato di seguito e di leggere le pagine sotto indicate e commentate:

www.ilsole24ore.com/pdf2010/SoleOnline5/_Oggetti_Correlati/Documents/Economia/2010/12/Testo-Mirafiori.pdf?uid=fd146908-11de-11e0-bb17-eed11533ec48

Prime 5 pagine:

- L'accordo ha un "carattere costituente": i contraenti nel sottoscrivere il documento stabiliscono «*Che l'adesione al presente accordo di terze parti – e il riferimento è evidentemente alla FIOM – è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie*». Ciò viene concordato un sistema di relazioni sindacali chiuso, di cui i firmatari sono i padri fondatori e nessun altro ha il diritto di entrarvi se non per concessione di chi quel patto lo ha stretto.
- L'Azienda non aderisce a Confindustria e quindi applicherà un contratto specifico di 1° livello, inclusivo di quanto convenuto con l'intesa, che conterrà anche particolari istituti (es. ferie, scatti, disciplina...(!)), fondo COMETA (pensione integrativa da TFR - di cui FIOM è un cofondatore) **coerenti** con le finalità dell'azienda (addio alle tutele del Contratto Nazionale).
- Comportamenti individuali o collettivi di lavoratori, (non necessariamente lavoratori iscritti ai sindacati firmatari o la maggioranza che ha eventualmente approvato col referendum, ma tutti i lavoratori) che fanno venire meno l'interesse dell'azienda, comporta che la stessa si senta libera e possa non applicare anche gli obblighi contrattuali in materia di contributi e permessi sindacali. Di fatto questo "accordo" tende a vincolare anche i non firmatari, con la conseguenza che i sindacati firmatari saranno indotti a svolgere una funzione – per così dire – di polizia aziendale nei confronti dei lavoratori non rappresentati, pena l'unilaterale perdita d'interesse da parte dell'azienda.
- La violazione delle clausole (quindi anche quelle inerenti i diritti sindacali derogati, es. sciopero) da parte di un singolo lavoratore è sanzionabile anche con licenziamento.
- Se i sindacati non rispettano gli impegni, prima che l'azienda proceda sentendosi libera, interviene la Commissione Paritetica di Conciliazione, che in 4 giorni deve congiuntamente valutarne l'azione. I componenti sono individuati nelle "strutture nazionali" di ogni firmatario e "designati dalle rispettive Segreterie nazionali" (nessun lavoratore dell'azienda e nessuna elezione). In questo intervallo, non è possibile alcuna azione diretta dei sindacati o unilaterale dell'azienda.
- Manca nell'accordo una clausola reciproca che preveda che cosa accade se la violazione dell'accordo avviene non da parte dei lavoratori, ma da parte dell'azienda (mancato investimento, cambio del piano).
- Decadono tutti gli accordi precedenti (partendo addirittura da un accordo del 1945!)

Allegato 1. Sistema di relazioni sindacali, definito di tipo "partecipativo" (8 pagine)

- 6 commissioni a varia composizione.
- RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali): nominate (non elette) **solo** dalle sigle firmatarie
- Permessi sindacali retribuiti (solo per RSA e dirigenti di organi provinciali e nazionali firmatari). Non esistono permessi sindacali non retribuiti.
- Assemblea: possono indirla solo RSA e OO.SS. firmatarie.
- Locali e strumenti informatici (solo per RSA).
- Versamento contributi sindacali: "solo per gli iscritti" alle OO.SS. firmatarie.

Comunicato stampa di Fiat Communications sul piano di rilancio (allegato a pag. 36)

Interessanti, ma più tecniche:

Regolamentazione per Mirafiori *Plant* e (con alcune differenze) Regolamentazione per la *Joint Venture*. Vengono normate: l'organizzazione del lavoro (perdita di 10 minuti di pausa per turno corrispondenti a circa **40 ore in più** all'anno di lavoro, ricompensate con 0,1877 euro lordi/ora, cioè circa **7,5 euro in più all'anno!**) - mensa dopo 8 ore a fine turno per la catena (con 3 pause collettive di 10') – con la nuova organizzazione dei turni, deroga al D.lvo 66/03 in materia di riposi giornalieri e settimanali - fino a **2 giorni di malattia non pagati** dall'azienda se la media delle assenze operaie per "assenteismo" (la malattia è chiamata così) di "tutto lo stabilimento" è inferiore, a regime, fino al 3,5% anno - estendibile all'area impiegate, se si verificassero analoghe criticità - fabbisogno organici: riassorbiti operai Mirafiori ed eventualmente di altre aziende Fiat del torinese, poi solo contratti precari. Considerando l'età media degli operai Mirafiori (48 anni), i sindacati hanno accettato un futuro solo precario!

o per favorire lo sviluppo le parti possono accordarsi e derogare su “singoli” istituti dei contratti nazionali. Prevista per il primo livello una durata triennale, tanto per la parte economica che normativa, con la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale. Durata triennale anche per il secondo livello. Per la produttività, l’obiettivo è incrementare e rendere strutturali «*Tutte le misure volte a incentivare in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività*». Tradotto in parole semplici, lo stipendio di ogni lavoratore del settore pubblico può variare fino al 30% in meno. Stoppato (fino a ora) dalla COSMED per la dirigenza SSN; per gli altri: «*Se hai un mutuo, pensaci!*».

Sindacati o sindacalisti “complici”

Dopo la firma, il ministro Sacconi ha iniziato a chiamare i sindacati firmatari “complici”: io credo che non tutti gli iscritti a quei sindacati siano così favorevoli all’accordo e il ministro dovrebbe meglio dire: “sindacalisti” complici! Un segretario che si sente chiamare complice dalla controparte, forse dovrebbe porsi qualche domanda sul suo operato! Comunque, in questa situazione, il tavolo triangolare della contrattazione nazionale, con le controparti sociali che si confrontano a due dei vertici e il Governo al terzo che media per far prevalere l’interesse comune sulle rivendicazioni delle parti, si è trasformato in una tavola rotonda, dove vengono spartiti i poteri e tutti vincono, eccetto i lavoratori.

E eccoci tornati a Pomigliano e a Mirafiori, dove la parte datoriale, non ancora soddisfatta del potere

riacquistato con quell’accordo, annuncia di rinunciare alla chiusura degli impianti, in cambio di un accordo separato con i sindacati (non firmato dalla sola FIOM), per superare persino quel favorevole accordo quadro nazionale. Naturalmente le parti spergiurarono, a Pomigliano, che si trattasse di una sola e non ripetibile deroga (giustificata dallo “storico” assenteismo dello stabilimento). Ora anche Mirafiori è unica (impianto troppo sindacalizzato), ma solo gli ingenui, o quelli in malafede, fingono di ignorare che simili accordi si ripeteranno a cascata e non solo negli altri impianti FIAT, ma ovunque possibili. Attenzione, anche nel pubblico impiego, dove la strada in verità è già spianata, come vedremo più avanti. Gli obiettivi sono: far decidere solo la parte datoriale, sostituire il contratto nazionale con gli accordi aziendali, la concertazione con la complicità, il sindacalismo con il neocorporativismo.

Il direttore generale di Federmeccanica, Roberto Santarelli, per tranquillizzare, ha dichiarato che «Federmeccanica ha 12mila aziende associate e il contratto nazionale sarà utilizzato da almeno 11.500 aziende». Questo perché «Saranno soprattutto le aziende grandi che potranno avere interesse, in accordo con i sindacati, a fare un contratto aziendale in deroga». Bene, dopo i rompighiaccio più forti, gli altri staranno a guardare? E comunque, per evitare ricorsi legali, Fiat è stata costretta a costituire due “*new company*” fuori da Confindustria. Per questo Federmeccanica ritiene necessario modificare le regole sulla rappresentanza. Regole che anche il direttore generale di Confindustria, Alberto Bombassei, auspica a parole, ma che il Governo non ha alcuna intenzione di scrivere, almeno fino a quando le parti sociali non presenteranno una proposta comune e condivisa. Ipotesi lontana anni luce. Infatti, il segretario generale della CISL, Raffaele Bonanni, continua a

respingere seccamente la proposta sulla rappresentanza e la democrazia sindacale avanzata dalla CGIL. In particolare, Bonanni non condivide il fatto che si possa ricorrere al referendum “a monte e a valle” di una eventuale intesa. Vuole le mani completamente libere per i suoi dirigenti sindacali!

Globalizzazione a senso unico

A giustificazione di questa svolta epocale delle relazioni sindacali, viene tirata in ballo la globalizzazione, con la metafora delle multinazionali come navi da guerra in lotta fra di loro, con il destino dell’azienda e dei lavoratori unito contro tutti. Più che “corazzate”, a me vengono in mente le galee romane, dove era ben chiaro chi decidesse i destini di tutti e chi invece dovesse solo remare e... sperare di non essere buttato a mare in pasto agli squali!

Gli accordi, in cambio degli investimenti per non chiudere gli impianti, impongono una pesante deroga locale al contratto nazionale di categoria, la riduzione del diritto costituzionale di sciopero e inaccettabili esclusioni dei diritti sindacali.

Accordi da validare con un referendum tra i dipendenti. Il posto di lavoro in cambio di una resa incondizionata. In molti affermano che Marchionne e la Fiat hanno ragione a minacciare di fuggire da un’Italia improduttiva, nella quale operai e sindacati mettono il piombo nelle ali al dinamismo industriale. Ma se è vero che in Italia la produttività non cresce, ciò non è dovuto a presunti privilegi operai, ma principalmente alle piccole dimensioni medie delle imprese, al volume contenuto degli investimenti in nuove tecnologie, alla inadeguatezza delle infrastrutture in molte parti del territorio nazionale, alla ridondanza delle norme burocratiche, all’intrusività della criminalità organizzata e

alle alte tasse. Quindi colpe dell'imprenditoria e della politica, non di certo dei lavoratori. Marchionne stesso affermò che il costo del lavoro incide solo per il 7-8%. Pertanto, ha senso agire sulla contrattazione per ridurre ulteriormente il costo del lavoro, come si è fatto a Pomigliano e a Mirafiori e come si vuole fare nel resto d'Italia? Il Fondo Monetario Internazionale e l'Ocse, in un recente studio, hanno confermato che in Italia la quota dei salari sul Pil si è andata progressivamente riducendo a vantaggio del capitale (dal 1980 al 2010 è stato perso dai redditi da lavoro l'11,8%). Ciò ha depresso la dinamica dei consumi di merci e servizi, con ripercussioni negative sulla produzione e sull'occupazione. È vero che Marchionne vuole costruire SUV e auto di fascia alta, da vendere sui mercati esteri (ponendo che chiedano questo... e non magari auto tecnologicamente avanzate e a bassi consumi ed emissioni!), ma tutte le altre imprese italiane potranno continuare a sperare di esportare prodotti obsoleti a basso prezzo, ignorando il mercato interno così depresso? Per raggiungere l'efficienza tedesca, con esportazioni di qualità che garantiscono ragionevoli profitti, alti salari e orari europei, va aumentato il valore prodotto per ora lavorata, dove il valore è dato non solo dal numero dei pezzi, ma anche dal prezzo al quale possono essere venduti. E quest'ultimo non dipende dalle braccia, ma dal cervello. In Volkswagen, dove il lavoro costa il 30-40% in più che in Italia, la settimana lavorativa è di 32-35 ore. Inoltre, in Germania vige il regime della codecisione più che il salario di produttività. Se al sindacato si chiedono sacrifici, non si può non coinvolgerlo nelle decisioni e negli organismi di sorveglianza, rendendo conto anche dei sacrifici proporzionali che farà la proprietà. Esattamente ciò che non avviene in Fiat, dove nonostante il crollo delle vendite, si spartiscono lautissimi dividendi.

Inoltre, si sono resi conto i sindacati "complici", che se si esaurisce ogni spazio per recuperare produttività agendo solo sul costo del lavoro, il prossimo passo in tale direzione sarà la riduzione degli organici? Nell'accordo Mirafiori, non viene allegato il "piano industriale di rilancio" con i dettagli tecnici della nuova piattaforma con cui l'azienda intende recuperare produttività, ma solo un'enfatica paginetta, un comunicato stampa di *Fiat Communications*, ridondante di generici annunci (e sogni!! vedere per credere: allegato a pag. 36 del testo firmato dell'accordo): sulla base di questo, i sindacati firmatari hanno ceduto fiduciosamente diritti e doveri. E se la nuova piattaforma fallirà, cederanno anche i lavoratori.

Referendum? No, we can

Che dire poi dei 2 referendum? È una violenza inaudita obbligare a votare sì o no a quei documenti chiamati impropriamente "accordo", perché l'accordo presuppone l'uguale libertà delle parti di disporre del proprio consenso, mentre qui una parte – l'azienda – è pienamente libera disponendo dell'alternativa di investire altrove, ma l'altra parte non ha alternative, se non quella catastrofica della perdita del posto di lavoro e dunque è pienamente vincolata.

Una trattativa sotto minaccia di disinvestimento o di trasferimento o di chiusura, non è una trattativa, cioè non produce tecnicamente un accordo: è una normazione prodotta dall'azienda consultando alcuni sindacati, alla quale i lavoratori tutti – tutti questa volta, non solo quelli rappresentati – sono chiamati ad aderire, sotto pressione di circostanze cogenti: chiusura degli impianti, disoccupazione...

Inoltre, come dice la Corte Costituzionale per i referendum sulle leggi, in democrazia si deve votare distintamente e solo su singoli quesiti "chiari" e "omogenei", come

tali debitamente circoscritti, oltre che effettivamente modificabili dal voto. Se si vota con un "sì" o un "no" in blocco, su quesiti diversi, passibili di risposte differenziate e taluni dei quali magari su cose sottratte alla disponibilità dei votanti (come l'investimento della Fiat), è palese che non c'è attendibilità democratica e la libertà di voto è compressa. Ciascuno, per dire "sì" o "no" a una cosa sola è costretto a dire "sì" o "no" a tutte insieme, comprese quelle su cui non dovrebbe votare.

Io immagino uno di quei lavoratori nella sua casa, la sera prima del referendum, riflettere se non rischiare di mettere per strada la propria famiglia o se far valere la dignità. Decidere, con quasi tutti i giornali, i politici, i sindacati CGIL compresa (con le sue ambiguità rispetto alla FIOM), uniti in un coro che andava dall'esaltazione della fine dello strapotere sindacale fino alla resa vista come male minore, in quanto comunque locale, straordinaria e non estendibile.

In particolare a Mirafiori, fabbrica altamente simbolica, era in gioco un interesse non solo aziendale di datori di lavoro e di lavoratori, ma un interesse cittadino, regionale, addirittura nazionale. La chiusura di Mirafiori cambierebbe il volto di Torino, sconvolgerebbe tutto l'indotto dell'auto con effetti sull'occupazione in un territorio molto vasto e modificherebbe l'impianto industriale e la vocazione produttiva dell'intero Paese. Ma è successo che la politica e la società abbiano letteralmente scaricato tutto questo peso sulle spalle e sulle decisioni di poche migliaia di lavoratori. Addirittura, con l'affermazione del Presidente del Consiglio, che in mancanza di "esito positivo" del referendum di Mirafiori, «Le imprese e gli imprenditori avrebbero avuto buone motivazioni per spostarsi in altri Paesi».

E a mio parere, quei no al 36% a Pomigliano e al 46% a Mirafiori sono stati una lezione di dignità, in

primis proprio per quelli di noi che si occupano di sindacato. La dignità e i diritti dei lavoratori non sono merce di scambio a disposizione di una delle parti. Anche i quarantamila manifestanti di Torino del 28 gennaio, chiamati dalla FIOM insieme agli studenti preoccupati del futuro che stiamo preparando loro, sono un segnale importante per i sindacati e la politica.

Accordi peraltro immediatamente violati dalla Fiat, con l'annuncio per Pomigliano della Cassa Integrazione in deroga (anticamera della messa in mobilità e pagata interamente dallo Stato) al posto della Cassa Integrazione speciale, che la stessa aveva prevista nel "suo" accordo (e a cui doveva contribuire), concessa per permettere la ristrutturazione dell'impianto. Violati anche per Mirafiori, dagli Stati Uniti, con l'annuncio di voler trasferire la "testa" della Fiat in quel Paese. Salvo tardive e imbarazzate non-smentite Fiat (vedremo nel 2014) e improbabili interventi governativi postumi. Obama ha preteso impegni (e non si è accontentato di un "comunicato stampa") da Marchionne, prima di accordarsi sulla cessione di Chrysler: 200 pagine di accordo dettagliato, con entità dei prestiti, tempo di restituzione e interessi, che modelli e dove costruirli! Ed è facile prevedere che lo spirito dell'accordo sarà quanto prima esteso ovunque possibile. Infatti tromboni e trombette, di quasi tutte le parti politiche, già applaudono alla fine del contratto nazionale unico di categoria e allo spostamento della negoziazione a livello locale.

Veterinari pubblici sotto attacco

Eccoci arrivati a quanto "ci azzecca" con noi veterinari dipendenti pubblici questa storia. La perdita di cogenza del contratto nazionale unico di categoria per noi sarebbe la fine, in quanto localmente

non riusciremmo mai a salvaguardare i nostri diritti contrattuali, messi in discussione già oggi in ASL da solerti "capetti".

Dobbiamo concentrare le scarse risorse sindacali nella contrattazione nazionale, dove si trovano risposte generali a quei problemi dei lavoratori, che nella dimensione aziendale non avremmo la forza di sostenere.

Gli esiti delle votazioni nella vicenda Fiat sono un funesto presagio su dove potrebbe portare la rottura del quadro contrattuale nazionale (riquadro a pagina 25). Se nella stessa azienda, gli interessi delle diverse fasce di lavoratori generano una suddivisione del mondo del lavoro – parte e controparte – a partire dalla loro posizione materiale e funzionale nel processo produttivo (essere o non essere alla catena o analogamente nella sanità, essere comparto o dirigenza), l'unica a guadagnarci sarà l'Amministrazione: *divide et impera!*

Completano il quadro di un attacco formidabile a tutti i salariati:

- le recenti leggi "brunettiane", compreso lo sconcertante schema di D.lgs integrativo e correttivo del 24 gennaio 2011;
- le misure di Tremonti;
- il ddl Sacconi sullo "statuto dei lavori" (sostituendo il termine "lavoratori" con "lavori", è ideologico già nel titolo: un'azione al posto di una soggettività!);
- l'annunciata riforma dell'articolo 41 della Costituzione, che permetterebbe che l'iniziativa privata possa contrastare con l'utilità sociale o recare danno alla libertà e alla dignità umana;
- l'ennesima "intesa separata" firmata da governo e sindacati (complici) per la «Regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego» del 4 febbraio 2011 (senza CGIL e con la nostra COSMED contraria), inutile per i risultati "portati a casa", ma tombale per i rapporti interconfederali.

Altro che la lotta di classe non c'è più: c'è e la sta vincendo la classe datoriale. Anche noi sindacati un po' "snob", perché siamo dirigenti e non meccanici, dobbiamo renderci conto che abbiamo molto più da spartire con un meccanico, che come noi percepisce un salario, paga le tasse e a cui si impedisce di contrattare, che con il mondo datoriale e il suo progetto di divisione sociale e distruzione del sistema europeo di welfare. Di cui, per inciso, la "nostra" sanità pubblica è uno dei cardini.

La "chimera" dell'unità sindacale

Questa è una storia di progressiva rinuncia alla lotta, di vertici sindacali incapaci e timorosi di far esprimere democraticamente la propria base, "complici" di dinamiche avulse dalla realtà quotidiana di chi lavora. L'unità si fa tra i lavoratori, che insieme decidono e lottano per i propri diritti e per le proprie conquiste. I vertici devono tornare ad essere gli esecutori del mandato degli iscritti.

Oggi ci ritroviamo privati della contrattazione e con gli strumenti della lotta sindacale, lo sciopero in primo luogo, mortificati e ridotti a inutili e costosi rituali che, specie nel pubblico impiego, addirittura costituiscono un vantaggio economico per la controparte. Cosa possiamo fare noi, nel nostro piccolo, per lavorare a questo tipo di unità sindacale? Come abbiamo fatto fino a ora, essere protagonisti nell'intersindacale della dirigenza e tentare d'influenzare le sue politiche di relazioni con gli altri sindacati, avendo ben chiaro questo obiettivo. La riconquista dell'agibilità sindacale potrà avvenire solo a condizione di poter ricomporre una reale forza di tutti i lavoratori, da contrapporre all'attuale strapotere datoriale. Ma l'analisi spietata e realistica fin qui condotta, non mi permette di essere fiducioso in un imminente cambiamento di scenario in senso unitario, anzi. E infatti, nel recente congresso nazio-

nale di Frascati, la realtà attuale in cui ci troviamo ad agire è stata efficacemente descritta con una estrema sintesi, dal nostro Segretario Nazionale: nella situazione data, lo spazio non più presidiato dalla “contrattazione sindacale” potrebbe essere riempito con una “contrattazione professionale”.

Con conseguente estrema sintesi, ritengo che dovremo dunque decidere se “ballare in gruppo o da soli”. Cioè se dovremo lavorare “solo” per ricostruire una unità sindacale od orientarci “anche” verso una attività che definirei “neo-corporativa”, non voluta da noi, ma imposta dalla realtà cogente. Il riferimento è proprio alle corporazione del ventennio fascista, quando, annullato per legge ogni diritto e strumento proprio della lotta sindacale, l’azione delle corporazioni rimaneva l’unica possibile per influenzare le controparti datoriali, in attesa di tempi migliori.

Neo-corporativismo

La “contrattazione professionale” neocorporativa si basa sul presupposto che una certa professione, a seconda della sua indispensabilità socio-economica, costituisca una forza di pressione (*lobby*) che può ottenere benefici da parte di chi ha il potere di concederli.

Se così è, a mio parere si deve in primo luogo decidere di quale professione si parla.

Naturalmente, ci viene spontaneo

considerare *in primis* la professione veterinaria. Ma, senza entrare nei dettagli, a tutti ben noti, di quelli che sono stati storicamente i rapporti fra le varie “anime” della veterinaria italiana, ritengo che fare “*lobby*” sindacalmente utile con i nostri compagni di avventura professionale, sia addirittura controproducente. E se c’è onestà intellettuale da tutte le parti, penso che se ne possa serenamente convenire. Sarebbe già un gran risultato, se imparassimo a cercare il bene della veterinaria, agendo ciascuno lealmente su binari paralleli.

L’altra professione di cui parlo è quella della medicina pubblica. I medici dipendenti pubblici, chirurghi e veterinari, possono far valere con grande potenza l’indispensabilità socio-economica, derivante dalla propria insostituibilità per la completa realizzazione dell’atto medico. Tutte le altre professioni sanitarie sono complementari all’atto medico, che può essere completato solo dal medico. Questa constatazione, in uno scenario di diritti sindacali negati, può far convergere gli interessi delle più disparate componenti della nostra società: dai cittadini tutti, in quanto fruitori individuali del prodotto salute, ai vari portatori d’interessi diffusi del mondo delle associazioni, delle imprese, della politica. Creando sinergie, la pressione che la medicina pubblica può esercitare su chi ha potere decisionale nei suoi confronti, può essere oggettivamente notevole.

Con la consapevolezza che la sfida professionale non deriva dal possesso di un certificato di laurea, ma da una professionalità in evoluzione, alta e qualificata ed evidenziata dai risultati raggiunti. Confrontando l’Italia con gli altri Paesi cosiddetti avanzati, possiamo affermare senza falsa modestia che, pur nelle mille difficoltà quotidiane, siamo sulla buona strada. Naturalmente, come ho precisato, si deve “ballare da soli”, strappando vantaggi ad altri negati. Per questo, dobbiamo anche essere pragmaticamente consapevoli che la legge dei grandi numeri della contrattazione collettiva nei comparti pubblici, rende veramente difficile questo percorso e in futuro potremmo trovarci a dover valutare se sacrificare sull’altare di vantaggi riservati solo a noi, l’attuale ottimo rapporto con le altre componenti non mediche della dirigenza.

Personale in regime di diritto pubblico

Una alternativa a questa possibilità neo-corporativa, potrebbe porsi l’obiettivo di “sganciare” i medici dalla contrattazione collettiva generale, disciplinata dal codice civile e ricompresa nei novellandi comparti del pubblico impiego, cercando una strada giuridica percorribile per entrare a far parte del personale in regime di diritto pubblico di cui all’art. 3 del vigente D.Lvo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dalla cosiddetta riforma Brunetta). Sono: magistrati, militari, diplomatici, vigili del fuoco, dirigenti penitenziari, professori e ricercatori universitari...

A sostegno della tesi, la considerazione che la tutela della salute derivante direttamente dall’atto medico di prevenzione e cura, è un interesse tutelato dalla costituzione, che di conseguenza può porre chi lo esercita nell’ambito di un ordinamento autonomamente regolato.

Idea non originale, in quanto ricordo che se ne parlò già nel 1992 nella segreteria Picciotti!

L’esito del referendum di Mirafiori

I conti giusti che Marchionne dovrà tenere in considerazione per governare l’azienda, separando i voti operai (che sono quelli che possono influenzare direttamente il ciclo produttivo e che subiscono i peggioramenti nelle condizioni di lavoro) da quelli degli impiegati e della gerarchia aziendale sono:

- catene di montaggio: 1.382 “sì” - 1.576 “no”;

- tutto il settore operaio (compresa catena): 2.314 “sì” - 2.305 “no” (differenza +9 voti al sì, di cui 2 contestati).

Ma nel turno di notte, nello stesso seggio, hanno votato sia operai sia impiegati e capi: 262 “sì” - 111 “no”. Impiegati e capi sono 20 (nei seggi dove hanno votato da soli, i “sì” sono stati al 95,5%, quindi è stimabile che in gran prevalenza si siano espressi per il “sì”).

Quindi, se si depura il totale del voto operaio per il “sì” (2.314) di questi 20 voti (risultato: 2.294 circa), il risultato finale dei “no” operai presenta uno scarto di una decina di voti in più a loro favore (2.325 circa). Quindi più del 50% degli operai è contrario all’accordo e potrebbe remare contro.