

A nozze...

nota di Gianni Marchetto – 22 Giugno 2010-06-22

Premessa

- Forse ho capito male io, ma a me pare che l'accordo di Pomigliano bisogna leggerlo dentro una fase del tutto nuova, se no (a mio parere) si corre il rischio di prendere la "vacca per le balle".

A nozze...

- Per come conosco io la FIOM specie quella uscita dalla sconfitta degli anni '80, dentro una fase che è stata solo recessiva (e regressiva aggiungo io), che ha posto i sindacati sempre sulla difensiva, ad arretrare sempre un pochino di più in rapporto al passato... se per caso la FIAT ci faceva la proposta di cui parla Vittorio Rieser, (la ricordo):

1. dunque, parto prendendo per buona l'enunciazione della Fiat, che vuole mantenere Pomigliano (anche a spese dei polacchi... ma su questo non mi soffermo), investendoci su, a condizione che vengano rispettati certi standards di efficienza, qualità, basso assenteismo. Cosa ci si aspetta da un'azienda in questo caso?:

- a) che faccia un bilancio critico della post performance su questi tre parametri, e dati alla mano; un bilancio articolato nello spazio (tra diversi reparti e officine) e nel tempo
- b) (cfr. assenteismo), perché le performances possono variare tra reparti e nel tempo;
- c) che individui le responsabilità dell'eventuale mancato raggiungimento degli standards: nel comportamento dei lavoratori, ed eventualmente del sindacato nella misura in cui può influenzarli o "coprirli"; ma anche nei fornitori e, soprattutto, nella gerarchia di stabilimento per quanto le compete;
- d) che individui obiettivi di progressivo miglioramento (ricordate il kaizen?) e le condizioni per raggiungerli;
- e) che "faccia i conti" con la gerarchia di stabilimento sugli aspetti che dipendono da questa, facendo le necessarie azioni di "repulisti" o di "energica formazione"; (a suo tempo, Marchionne eliminò l'80% del top management precedente, e a Mirafiori "fece i conti" con alcuni capi corrotti);
- f) a questo punto, che si presenti ai sindacati con una proposta di obiettivi e di strumenti per raggiungerli. Ad esempio, un premio di risultato, di stabilimento ma articolato per aree, basato sui 3 parametri di qualità, produttività, assenteismo (quest'ultimo può essere collettivo o individuale, uniforme o legato ai possibili "momenti di picco"). Questa proposta può essere più o meno accettabile a seconda delle posizioni sindacali, e quindi dar luogo a risposte diverse, ma è un terreno serio di negoziazione - su cui, tra l'altro, è non solo legittima ma doverosa una consultazione tra i lavoratori. Si possono anche chiedere, come "segnale di buona volontà", "dichiarazioni di intenti a verbale", anche su aspetti che dipendono in realtà da cause esterne (es. assenteismo per ruoli elettorali).

2. ma la Fiat non ha fatto nulla di tutto questo. Ha presentato una proposta "prendere o lasciare" la cui logica è solo quella del controllo unilaterale dell'azienda su tutti questi aspetti: "ci pensiamo noi". Al sindacato resta il ruolo di gendame sui comportamenti dei lavoratori, sapendo che, se non riesce a controllarli totalmente, a farne le spese sarà, da un lato, il sindacato stesso, dall'altro anche i lavoratori non responsabili di "comportamenti trasgressivi" (vedi l'abolizione del pagamento dei primi tre giorni di malattia).

lo dico: **a nozze andava la FIOM!** Visto cosa ha dovuto ingoiare in altre epoche e in altre situazioni produttive.

Sabattini e il referendum

- Bisogna riconoscere a Claudio Sabattini di aver voluto con tenacia e forza il voto ultimo su tutte quelle vertenze che mettono in gioco il “destino” dei lavoratori. Non ricordo più la data (forse era negli anni '90) e neanche la vertenza, in cui disse (questa però me la ricordo bene): **“mai più senza il consenso dei lavoratori, mai più un accordo senza la validazione dei diretti interessati”**. E chiaramente non era un parto ideologico. Era una affermazione “processata” da un lungo e penoso percorso di scontri con la nostra gente, in occasione di chiusure di vertenze e accordi, quasi sempre a perdere. Era una uscita che faceva drammaticamente i conti con una fase di “resistenza”, ergo: si dava abbastanza per scontato che le avremmo buscate e quindi occorreva rinsaldare il rapporto con i nostri iscritti e con la nostra gente.

Il referendum e la validazione consensuale

- Non le voglio mettere in alternativa, però è chiaro a tutti la differenza. Nel caso dei referendum la volontà dei lavoratori si esprime unicamente in due occasioni, 1° nella validazione della piattaforma e 2° nelle sue conclusioni. Nel processo di validazione consensuale (teoricamente) sempre. Pare a me che questo processo abbia bisogno di un contesto molto preciso per esprimersi, contesto che ad oggi non esiste più: **l'omogeneità dei lavoratori** (vedi il fenomeno di diversi contratti di lavoro nello stesso luogo di produzione, la precarietà, ecc.) e **l'unità sindacale**.
- Posso anche capire l'obiezione che muove in rapporto al fatto che alla fine della fiera una pratica referendaria può essere benissimo la conferma ex post di pronunciamenti di una maggioranza di lavoratori che possono accettare delle cose anche ributtanti, in contrasto con le linee sindacali, ecc.
- Per non dire della richiesta padronale nell'effettuarlo in occasione di accordi capestro: o mangi questa minestra o la finestra..
- Ma detto dei limiti della pratica referendaria, cosa ha fatto più male ai sindacati (e ai lavoratori)? La richiesta di voler fare contare i lavoratori o la pretesa di alcuni tra i sindacati di decidere per nome e per conto dei lavoratori (non mi si venga a dire del ruolo degli iscritti, che non sono mai stati consultati da nessuna organizzazione e mai in nessun momento vertenziale).
- Credo che in alcuni compagni (del tutto in buona fede) ci sia sempre la preoccupazione per i rapporti tra le OO.SS. che non tra le OO.SS. e i lavoratori. Sommessamente io dico che prima vengono per tutti i rapporti con i lavoratori, se no... ciccia, e per tutti.
- Basta vedere il 21% di voti alla FIOM in quel di Pomigliano (quando il 17% tra le RSU) e in più la frammentazione di tutte le altre sigle sindacali.
- Ma cosa vengono mai a dimmi, che il tutto dipenderebbe dall'adesione della FIOM all'accordo. Se la FIAT rimarrà a Pomigliano, se rimarrà nel sud del nostro paese, **ciò dipenderà unicamente dalla volontà del padrone**. Caso mai se il padronato vuole farsi aiutare dai sindacati deve avere un tutt'altro atteggiamento nei confronti dei lavoratori (che nel bene e nel male sono coloro i quali fanno quotidianamente i “tocchi” che servono per vendere), nei confronti e nel rispetto delle leggi di questo stato, nei confronti delle organizzazioni sindacali, riconoscendone l'autonomia e non volendo ricondurle a gendami dei comportamenti dei lavoratori.
- Ma insomma, io credo che in queste affermazioni vi sia sul serio un giudizio sui singoli lavoratori intesi come i cani di Pavlov usati unicamente a rispondere sulla base di puri stimoli. E no cari miei, i lavoratori sono uomini in carne ed ossa, con un cervello, (magari pieno di cazzate), ma sempre essere pensanti.

- Quanta ipocrisia c'è nelle posizioni del PD che da un lato è per l'accordo dimenticandosi di essere tra i responsabili dell'assenteismo da elezioni (1.200 sono stati i lavoratori che hanno usufruito dei permessi elettorali per tale partito nelle ultime elezioni!).
- Ed è pur vero che nelle stesse condizioni dei lavoratori FIAT di Pomigliano ci sono in Italia qualche milione di lavoratori precari e CO.CO.PRO (come dice Sergio Bologna), però questa non è una buona ragione per accettare l'accordo che la FIAT ha presentato.

Integrazione - Ribellione

- È mia profonda convinzione che il padronato prima mondiale, poi europeo, infine italiano abbia riportato la coscienza civile (anche tra i lavoratori) allo stato "primordiale": **o ti integri o ti ribelli**. Di fronte ad un qualsiasi modello consolidato cosa ci si aspetta da un individuo: che si integri o che si ribelli, è questa una tesi affermata dalla psicologia sociale da molti anni in qua, prima negli USA poi in Europa.
- Qual è stata la causa? Io la individuo in due fenomeni del nostro tempo: il 1° il fenomeno della mondializzazione, che mette alle corde tutti coloro che producono in una competizione sanguinosa (vedi la FIAT in quanto essere multinazionale più grande del nostro paese esposta direttamente sul mercato con un prodotto maturo ed in eccesso) e 2° un nuovo ceto imprenditoriale (specie in Italia e in questi ultimi anni) di provenienza "popolare". Il quale nel proprio processo di regressione ha tirato con sé anche una gran parte di lavoratori. Ricordo qui una affermazione di Gramsci: **"la classe operaia porta con sé tutti i difetti della borghesia che la comanda"**.

È finita la mediazione (sono morti i soggetti che la facevano: il PCI e la DC)

- I due maggiori soggetti che facevano la mediazioni non ci sono più: il PCI e la DC.
- Il PCI (ovvero i comunisti impegnati nel sindacato e in tutte le organizzazioni di massa) che mediava sempre tra i lavoratori più radicali (minoritari ma presenti e combattivi) e i lavoratori moderati (la maggioranza). Valga per tutte la stagione dell'unità sindacale negli anni '70.
- La DC che aveva persino nel suo DNA la mediazione, dovuta da un lato alla sua "dottrina" di riferimento: la dottrina della chiesa cattolica, molto lontana da quella della sinistra: collaborativa anche con il capitale, però molto attenta ai bisogni del singolo lavoratore al quale riconosceva il diritto di coalizione anche al suo interno (vedi per tutte le figure di Pastore, di Donat Cattin) delle organizzazioni cattoliche, del sindacato (la CISL, le ACLI, ecc.).
- Ora a me pare che il numero dei lavoratori che votano Lega e Berlusconi non sia per niente diminuito (rispetto a quello che una volta votava DC), solo che (a me pare) che sia cambiato il contesto in cui questo voto si esprime: è un voto singolo che viene dato alla Lega per rabbia, timore, per scaricare lì le proprie ansie, ecc. o per sublimazione nei confronti di Berlusconi che rappresenta il sogno da... averarsi!
- Direbbe De Gaulle: **vasto programma!** Si tratta a parer mio di rifiutare la logica del "o ti integri o ti ribelli": sono le due facce di unica medaglia, alla fine non cambia nulla. Ma partire dalle prima forma di ribellione: l'indignazione per farla diventare collettiva e provvista di un piano di cambiamento validato.
- Non oso dire (anche perché ne so poco visto il mio stato di pensionato) cosa fare in termini di strategia sindacale per difendere i lavoratori e riportarli per questa via all'unità tra di loro e i loro sindacati. Converrebbe però discuterne.