

Testimonianza di Nina Leone RSU del Montaggio della Carrozzeria di Mirafiori

Parlare della rappresentanza operaia, soprattutto in una fabbrica complessa come Mirafiori, implicherebbe molto più tempo di quello che ho a disposizione. Mi limiterò quindi a toccare i punti che reputo maggiormente importanti, provando a sintetizzare gli argomenti.

Per iniziare metto in evidenza alcuni limiti che stiamo riscontrando in Carrozzeria a Mirafiori, sul funzionamento delle RSU e sulla loro capacità fattiva di fornire un'adeguata rappresentanza ai lavoratori.

A nostro avviso le RSU, nel modo in cui sono congetturate, non sono più adatte a rappresentare i molteplici bisogni dei lavoratori perchè in una fabbrica grande come Mirafiori, il numero dei delegati, la loro dislocazione e le ore sindacali a disposizione non sono sufficienti a coprire capillarmente i reparti produttivi e a svolgere il lavoro strettamente necessario.

Ci sono intere aree in cui il delegato non è presente, molti lavoratori non hanno un punto di riferimento sindacale all'interno della propria UTE. Ogni UTE ha delle caratteristiche diverse dalle altre, ha delle problematiche che si potrebbero affrontare solo avendo un rappresentante che in quelle zone ci lavora, che ne conosce i problemi, che instaura un rapporto diretto con i lavoratori, che sia funzionale a fornire una rappresentanza sociale alle loro esigenze.

Questo vuoto determina un distacco dal sindacato perché non c'è nessuno che rappresenta i lavoratori direttamente, che insieme a loro cerca di risolvere i problemi quotidiani di ogni giorno, a partire dalle condizioni materiali.

Bisognerebbe quindi, superare le RSU e individuare una figura di delegato che sia istanza diretta delle diverse realtà.

Bisognerebbe sforzarsi di individuare nuovi sistemi di rappresentanza che siano maggiormente funzionali ad essere presenti nei reparti produttivi, a partire da quelli dove la fatica è maggiore, dove le condizioni di lavoro sono ai limiti della

tollerabilità. Per esempio si potrebbe ipotizzare, tramite una discussione tra le centrali sindacali, a partire dalle grandi fabbriche, di garantire una presenza sindacale proprio nei posti più problematici, nelle UTE in cui si fatica di più. Il delegato di squadra o quello di reparto potrebbe essere un inizio di riforma delle RSU. Una figura espressione diretta delle condizioni di lavoro, in grado di organizzare gruppi omogenei di lavoratori per portare le loro istanze nel consiglio di fabbrica, per individuare una strategia collettiva e rispondere alle loro esigenze.

Tra l'altro questo sarebbe funzionale per sopperire ad un'altra lacuna che si sta generando: quella del controllo dei processi produttivi connessi sia all'organizzazione del lavoro, sia al controllo dei tempi. Molti delegati, che non sono a contatto diretto con la produzione, o che non lavorano in una determinata UTE, hanno negli anni perso la capacità di intervenire in modo significativo sul controllo di questi due importanti fattori. Parallelamente l'azienda ha iniziato a porre sempre maggiori problemi sulla trasparenza delle informazioni giocando proprio su queste debolezze.

Per esempio a Mirafiori nonostante gli accordi ancora vigenti sul controllo dei tempi, siamo sempre di fronte a enormi resistenze da parte aziendale nel garantire la trasparenza su come vengono congegnati, sulle saturazioni, sull'organizzazione del lavoro. Solo con la nostra perseveranza, e molte volte con il conflitto, riusciamo a fatica a tamponare le situazioni più problematiche.

Metto in evidenza anche un altro limite delle RSU: quello del meccanismo della designazione della quota dell'un terzo. I lavoratori sempre meno sono disposti a "tollerare" un loro rappresentante individuato dalle organizzazioni sindacali e che quindi non è direttamente scelto dagli interessati. Troppo spesso capita che il sindacato "imponga" un delegato per ragioni interne alla struttura, non tenendo in conto le preferenze date dai lavoratori alle elezioni. Questo genera distacco. Io lavoratore non mi posso sentire rappresentato da qualcuno che non ho scelto, che non conosco direttamente perché non lavora al mio fianco, che ignora i miei problemi

quotidiani perché magari è impiegato in un altro reparto, con altre caratteristiche, con altre problematiche.

Un altro aspetto della rappresentanza è strettamente connesso ai processi democratici di decisione del sindacato. La democrazia è ancora poco praticata.

Nei metalmeccanici, anche se con enormi sforzi, riusciamo ad avere un rapporto con i lavoratori coinvolgendoli nelle decisioni contrattuali. Facciamo votare le piattaforme, discutiamo le fasi della contrattazione e infine svolgiamo il referendum conclusivo sulle ipotesi di accordo. Penso che questa pratica dovrebbe essere estesa e diventare prassi quotidiana, non solo quando si tratta del contratto nazionale, ma soprattutto quando la contrattazione riguarda la singola fabbrica o accordi interconfederali. Ciò senza ogni volta essere impegnati in lunghe discussioni tra chi è propenso e chi è contrario al voto vincolante dei lavoratori, o tra coloro che pensano che bisogna votare su alcuni accordi e per altri no.

La democrazia che hanno in mente gli operai di Mirafiori è intesa nel senso di traslare verso il basso forme di potere decisionale che devono essere dei lavoratori e non delle centrali sindacali. Tra l'altro solo in questo modo è possibile garantire la tanto agognata unità del sindacato, unità che deve essere ricercata nel consenso dei lavoratori e non in asfittici accordi tra le varie sigle a livello di apparato. Insomma più democrazia e più sindacato al servizio dei lavoratori, che rimane compatto, unito dal loro volere. Per fare ciò c'è bisogno di mettere al centro il singolo soggetto e la sua capacità di autodeterminarsi, rinunciando a un potere decisionale centralizzato per demandarlo alla base, e con la base decidere sul da farsi. Solo in questo modo potremmo essere in grado di superare questa difficile fase nei rapporti con i lavoratori, che giorno dopo giorno, sono sempre più diffidenti nei confronti dei corpi sociali intermedi, a partire dai partiti per arrivare al sindacato.

La verità è che occorrerebbe ri-costruire un progetto di rifondazione del potere contrattuale del sindacato, che è anche un progetto di riforma democratica, di rappresentanza e di nuova sindacalizzazione. Queste sono le questioni più importanti. Siamo di fronte a una fase di crisi di rappresentanza del sindacato che è possibile superare con una estensione della sindacalizzazione e della democrazia, organizzando più vasti settori della forza lavoro (pensiamo ai tanti precari e alle leggi che permettono alle imprese di farne un uso indiscriminato o, come ho citato precedentemente, ai luoghi di produzione privi di un delegato) e garantendo sempre il voto ai lavoratori.

L'estensione della sindacalizzazione, la democrazia sono anche un modo per portare le idee, le forme organizzative e i rinnovamenti di uomini che sono necessari al sindacato tradizionale per poter continuare ad essere un attore sociale incisivo e in grado di rispondere alle mille domande che provengono dai lavoratori.

Questo comporta la conquista di forme nuove di gestione del tempo, delle modalità di lavoro nella fabbrica flessibile, dei processi decisionali, delle elezioni dei rappresentanti, battendo la scelta padronale della pura gestione unilaterale e le forti tentazioni di una struttura sindacale autoreferenziale.

Torna quindi la necessità di un rinnovamento di fondo del sindacato, in particolare superandone la struttura gerarchica che riproduce specularmente la fabbrica taylorista.