

Valerio Bondi* (*Segretario generale Fiom-Cgil Reggio Emilia*)

Per provare ad interloquire con i ragionamenti fatti fino adesso, parto da quella che è la mia esperienza e da quanto posso osservare quotidianamente.

Francesco Garibaldo, nel corso del primo intervento, ha parlato di una radicale trasformazione - spesso non letta dal mondo politico e sindacale - che ha dispiegato un dominio assoluto del capitale e nella quale la contrattazione ha sempre più carattere difensivo e corporativo. Questo è vero ed è osservabile ovunque, anche a partire dall'iniziativa della Fiom che, ovviamente, non è fuori da tali processi.

Aggiungo un elemento che, secondo me, rappresenta la vera novità di quest'ultima fase.

Negli accordi separati dei metalmeccanici, la contrattazione non è solo corporativa in quanto tutela un perimetro sempre minore ma cambia proprio ruolo, nel senso che diviene uno strumento attraverso il quale l'impresa smonta una serie di meccanismi, che i lavoratori hanno a disposizione per attuare un forma di controllo sociale della prestazione.

Basti pensare alle prestazioni supplementari - flessibilità, straordinari, utilizzo della turistica, eccetera - per le quali il contratto non attribuisce più al lavoratore una facoltà di controllo e di contrattazione ma attribuisce all'impresa un elemento di comando unilaterale.

Secondo me qui si situa un elemento che è sì vero da tempo ma, in questa fase, molto esplicitato: a questo punto ci troviamo di fronte a una vera e propria operazione di disciplinamento. Se il sindacato porta avanti quel tipo di operazione, diventa inevitabilmente il veicolo del comando unilaterale all'impresa. Il sindacato, essendo la struttura che si rapporta direttamente ai lavoratori, vede così ribaltata la sua funzione canonica.

Un altro aspetto che è stato sottolineato è quello della fine della rappresentanza politica del lavoro. Secondo me è verissimo. Ciò però non significa - e penso all'intervento di Ilaria Possenti - che la politica non abbia ugualmente legiferato moltissimo, negli ultimi anni, contro il lavoro. C'è stata tutta una produzione legislativa - adesso non è che voglio fare l'elenco - sia sul mercato del lavoro che sull'orario.

In particolare rispetto al mercato del lavoro ci sono stati quattro o cinque diversi interventi organici dal 2006, più tutti i vari provvedimenti che agiscono per spezzettamento. Stessa cosa vale per l'orario di lavoro, che ha visto, fra interventi a livello europeo e a livello italiano, una grandissima produzione legislativa.

La quasi totalità di quella produzione non è stata fatta per attribuire ai lavoratori maggiori tutele o maggiori vincoli negoziali ma, al contrario, per contribuire alla crescita di un sistema di deregolamentazione del rapporto di lavoro.

Sul terreno della rappresentanza, che è un problema sempre più esplosivo, non si è prodotto praticamente nulla anche a partire dal fatto che le controparti possono oggi liberamente scegliere il soggetto con cui fare gli accordi. A parte una qualche forma di accordo tra le parti sociali - su cui possiamo aprire una lunga discussione - legislativamente non esiste alcun vincolo in tal senso.

Negli ultimi tre anni abbiamo visto sia accordi separati validati da referendum sotto ricatto come nel sistema Fiat che accordi separati, non solo nel settore metalmeccanico, portati avanti senza che il vero banco di prova fosse il consenso dei lavoratori.

Nell'ultima fase il paradosso aumenta ulteriormente. Nel settore metalmeccanico attualmente ci sono tre contratti: quello dell'artigianato, quello della grande impresa con Confindustria e quello delle piccole e medie imprese con Confapi-Unionmeccanica. Rispetto a quest'ultimo, la Fiom ha fatto l'accordo con Unionmeccanica ma, contemporaneamente, viene fondata un'altra associazione ex novo che fa l'accordo separato con Fim e Uilm. Capite bene che siamo ormai alla proliferazione dei soggetti della rappresentanza e anche dei contratti.

A mio avviso allora, è indubbio che la politica sia intervenuta secondo un modello ben preciso di deregolamentazione del rapporto di lavoro e di non intervento su alcuni temi che avrebbero potuto rappresentare elementi d'interesse collettivo.

Io credo che il problema principale sia che l'irreversibile fine della rappresentanza politica del lavoro - e quando parliamo di rappresentanza politica del lavoro parliamo di rappresentanza di

interessi ma anche produzione di discorso, cultura, modello di riferimento – abbia ucciso, anche tra i lavoratori, il senso di quello che è la contrattazione collettiva, di quelli che sono gli obiettivi e di quelli che sono gli strumenti che storicamente conosciamo per l'avanzamento del movimento operaio.

Nel momento in cui succedono cose gravissime rispetto al CCNL - nell'accordo separato viene meno il controllo sugli orari, sparisce il pagamento della malattia breve, si rendono flessibili gli aumenti contrattuali - tra la tua gente, anche se non in forma univoca perché la storia non è mai chiusa, il senso del contratto nazionale non c'è più. L'obiettivo che cosa rappresenta? Io credo fortemente che in una fase diversa quello strumento abbia rappresentato l'unità politica dei lavoratori ma anche perché, tra i lavoratori, era largamente prevalente l'idea che, dietro al contratto nazionale, c'era qualcosa di molto più importante in palio.

Oggi invece, in un quadro di a-rappresentanza politica del lavoro, quello strumento viene svuotato di senso e di significato: se le persone che devono combattere per conquistarlo non riescono nemmeno ad attribuirgli un significato, è ovvio che la partita ha le gambe corte.

Un altro tema affrontato nei vari interventi è stato quello della disarticolazione del lavoro e questo, come ricordava Francesco Garibaldo, riguarda da un punto di vista fenomenologico tanto il diffondersi della precarietà quanto quello che succede attualmente dentro l'impresa.

Condividendo gli aspetti che voi evidenziate nella lettura critica del postfordismo, mi sembra che il processo di centralizzazione del comando dell'impresa sia l'elemento determinante. Quest'ultimo io lo vedo anche in una misura d'impresa che non è quella multinazionale, grandissima, che non è cioè la Fiat ma che è quella manifatturiera del territorio reggiano. Sto parlando di aziende che vanno dai 150 ai 1.300 dipendenti e che producono manufatti soprattutto dentro alle filiere dell'export collegate alle grandi case, come il settore della trasmissione di potenza collegato alla Fiat, alla Cnh e alla Carraro.

In un processo di centralizzazione come quello attuale, l'elemento decisivo è, in realtà, la scomposizione. Le nostre imprese sono dentro una rete di controllo unificata e centralizzata ma sono segmentate fisicamente e contrattualmente, sia dal punto di vista dei trattamenti che dal punto di vista dell'impossibilità, per quei lavoratori, di parlarsi e dunque di fare organizzazione sindacale. Vi porto un esempio locale.

Con Guido Mora e con la categoria di riferimento stiamo provando a intervenire nei confronti di multinazionale che si chiama Kion e che produce nello stabilimento di Reggio dei carrelli elevatori. Questa azienda ha la logistica appaltata a una società che si chiama Urban e che fa capo alla stessa Kion; a sua volta la Urban dà questo lavoro in subappalto ad altre cooperative mercenarie.

Noi stiamo provando a intervenire perché, tra i lavoratori del subappalto, non si applica nessun contratto nazionale: né quello dei metalmeccanici, né il contratto aziendale - che noi abbiamo comunque rinnovato anche con degli aumenti - e neanche il contratto merci e logistica.

Nel riflettere su come agire, abbiamo capito che, fermando la logistica, l'impresa non è in grado di approvvigionarsi e quindi ci siamo posti immediatamente il problema del rischio della messa in libertà dei lavoratori dell'azienda madre, cioè Kion.

Allora è necessario agire prima, mettendo in campo un percorso che permetta al sindacato di avere consenso, perché se i lavoratori se la prendono con te e si rivoltano la partita è morta, se invece i lavoratori – cosa complicatissima – socializzano con gli altri, evidentemente il tuo sciopero ha un elemento di durata.

Mentre leggiamo il contratto d'appalto - che è in inglese – scopriamo che c'è una clausola di responsabilità fra questo soggetto unico ma che ha due facce, Kion e Urban, che dice che i lavoratori che costruiscono i muletti sono tenuti a intervenire, in sostituzione dei facchini, in caso di sciopero. Anche se in questo caso parliamo di un capitolato d'appalto tra due realtà che agiscono su scala globale e che hanno stabilimenti in tutto il mondo, a me non risulta possibile, sul piano legale italiano e penso anche europeo, una cosa di questo tipo. Vi ho portato questo esempio perché mi sembra che esprima una logica di fondo molto interessante.

All'interno dell'analisi critica del postfordismo ho anche sentito parlare di omologazione del lavoro. Si tratta di un aspetto che condivido e che osservo quotidianamente attraverso due fenomeni diversi e contraddittori ma che avvengono simultaneamente.

Da un lato, si assiste a un processo di neo taylorizzazione della prestazione che coinvolge anche le prestazioni con un maggior grado di autonomia, come le figure di servizio, le figure impiegate ma anche quegli operatori dei reparti produttivi come i programmatori e conduttori delle macchine utensili robotizzate. Vediamo un processo di scomposizione, di impoverimento della capacità professionale e di omologazione.

Dall'altro lato, stiamo assistendo a un processo in cui il lavoratore, soprattutto sulle linee di montaggio, deve essere polivalente, cioè deve operare su più stazioni, su più famiglie di prodotto perché deve essere ricollocabile a seconda delle assenze, dei carichi produttivi, eccetera. Naturalmente l'impresa non vuole riconoscere questa polivalenza, proprio come sta avvenendo in questo periodo alla Comer, l'azienda del Presidente nazionale di Federmeccanica. Visto che teorizzano apertamente la polifunzionalità dei lavoratori, abbiamo chiesto di tradurre questo elemento in un nuovo riconoscimento di qualifica. Quindi che un montatore possa diventare di quarta, un operatore di macchina utensile di quinta, un operatore di macchina utensile complessa di quinta super, eccetera. A questa discussione banale, di tipo professionale e tutta in termini economici, la Comer sta rispondendo con una resistenza enorme, perché quella polivalenza deve essere espropriata, sfruttata e non riconosciuta.

Vorrei inserire un elemento che nessuno ha toccato ma che, secondo me, rappresenta un problema serissimo: l'utilizzo da parte dell'impresa delle gerarchie interne - capireparto, capi Ute, capi tecnici, eccetera - che storicamente dovrebbero invece ricoprire un ruolo contrattuale.

Girando molte aziende e parlando con i delegati, ho notato che statisticamente il problema esiste e che ormai questi capireparto, più che una funzione tecnica, hanno una funzione di controllo e di intervento, diventano cioè una sorta di cinghia di trasmissione tra il singolo lavoratore e l'impresa. Mentre il sindacato ha strutturato un sistema di rappresentanza che, superando il consiglio di fabbrica, non è più in grado tramite le Rsu di mantenere una certa rispondenza fra vita del reparto e rappresentanza sociale, dall'altro lato, l'impresa ha mutuato quell'elemento organizzativo e l'ha trasferito dentro la sua catena di comando e di consenso. Ovviamente, espropriando il sindacato dell'elemento di mediazione, si riporta quest'ultimo in capo all'impresa e al capitale, ai quali spetta anche l'elemento della costruzione di consenso.

Vorrei dire un'ultima cosa rispetto al tema della precarietà. Condivido il ragionamento sull'occupabilità ma vorrei anche dire che, in base alla mia esperienza, non ho mai visto, dentro le violentissime crisi che abbiamo affrontato in questi anni, un solo lavoratore che tramite i percorsi di formazione esterna gestiti dai Centri per l'Impiego sia stato ricollocato in una qualsiasi attività. Tanto è vero che, in deroga alla previsione della legge, ci sarebbe bisogno di fare attività formativa anche per godere degli ammortizzatori sociali ma non mi risulta che sia stata mai attivata una cosa di questo tipo e dunque siamo più sul versante di una retorica che di un atto pratico.

Condivido anche quanto è stato detto sulla doppia faccia del processo di precarizzazione. C'è una precarizzazione evidente sui cosiddetti lavoratori precari, dagli apprendisti, ai contratti a termine, agli interinali, eccetera. Per esempio, rispetto agli apprendisti torniamo al ragionamento che facevo all'inizio sulla produzione legislativa: mentre i contratti più avanzati avevano stabilito l'esistenza di una clausola di trasformazione a tempo indeterminato del 70% degli apprendisti, la Fornero la porta al 30 e poi al 50%; si tratta di un arretramento sostanziale della nostra capacità contrattuale.

Sui precari - in particolare negli appalti, subappalti, esternalizzazioni - si scaricano le stesse criticità dei lavoratori a tempo indeterminato, come la minore autonomia professionale e il cambio continuo di lavoro, alle quali però si aggiunge un elemento di ricattabilità sociale enorme, che è connessa con il termine del contratto. Il precario vive in un'incertezza assoluta, con il rischio continuo di essere lasciato a casa e con la perenne impossibilità di programmare un investimento o un progetto di vita. Alla fine degli anni Novanta si era largamente diffusa l'idea mainstream del lavoratore che è sì precario ma che ha anche riconquistato un'autonomia e un progetto: è una discussione che con

Federico Martelloni conosciamo bene, perché anche a sinistra era diventata quasi narrazione dominante. Adesso non è più così e, io stesso, ho cambiato idea.

L’elemento di notevole interesse, che ha sottolineato Ilaria Possenti, è l’esistenza di un dispositivo di potere e dunque di un elemento unificante che, attraverso il tema dell’adattabilità, agisce anche sulla forza lavoro cosiddetta stabile. Poi tutte le vicende di crisi dimostrano benissimo che la stabilità in realtà non esiste, però il tema che m’interessa è un altro.

C’è una richiesta incessante di azione sul tempo, da parte dell’impresa manifatturiera, che si trasforma giornalmente nelle sue attività e che ricerca efficienza, taglio dei costi, ottimizzazioni, livelli maggiori di sfruttamento.

La partita di questi anni è molto semplice: io azienda, come posso produrre con meno personale?

Il suo flusso produttivo infatti non è *fleet* ma è composto da picchi e da flessi. Da un lato, l’impresa dovrà avere una quota strutturale di forza lavoro che è precaria e licenziabile – attorno al 15% - perché, nel momento in cui ha il flesso, può mandarli tranquillamente a casa; dall’altro lato, il lavoratore dovrà essere pronto a reagire a questo elemento di picco-flesso attraverso il massimo utilizzo degli impianti, la flessibilità del nastro orario della prestazione, gli straordinari, eccetera. Tutto ciò – che non ha nulla di scandaloso perché significa che comunque c’è da lavorare – avviene, molto spesso, senza interpellare il sindacato e senza la volontà, da parte dell’azienda, di trovare una soluzione comune. Su tale punto il comando deve essere sottratto alla contrattazione e diviene dunque unilaterale.

Questo schema di rigidità è poi imposto anche alle altre imprese che sono dentro le filiere, scaricando tutto sulla prestazione lavorativa, perché il lavoratore deve essere adattabile: stare a casa quando c’è da stare a casa e lavorare, potenzialmente 24 ore su 24 e tutti i giorni della settimana, quando arriva il picco.

Io insisto: non c’è nulla di drammatico in una discussione di questo tipo, il problema è che, nella discussione degli ultimi anni, quel terreno non è più oggetto di vincolo e di contrattazione ma è sottoposto al comando assoluto dell’impresa. Credo che quanto dicevo all’inizio sul CCNL serva anche a spiegare questo tipo di elemento.

[* testo non rivisto dall’autore]