

# EPOCHE A CONFRONTO CONTRATTAZIONE E RAPPRESENTANZA

A ca. 50 anni dal '68/'69 si vuole mettere a confronto due situazioni: **quella di allora e quella di adesso**



# Quella di allora – del '68/'69

- **QUELLA DI ALLORA** – ogni 2 anni venivano elette su liste contrapposte le **Commissioni Interne**. Es. alla FIAT Mirafiori su ca. 56.000 addetti ne venivano eletti in tutto 26 membri (le liste erano le seguenti: la FIM-CISL, la FIOM-CGIL, la UILM-UIL, il SIDA, il CISNAL). I primi non eletti andavano a formare i **Comitati Paritetici Antinfortunistici**, ambedue questi strumenti erano riconosciute dalle leggi e quindi anche dalle aziende.
- In molte aziende erano pure presenti le S.S.A. (Sezioni Sindacali Aziendali, riconosciute solo dalle OO.SS.) – molto presenti nel milanese, non presenti in FIAT.
- I lavoratori potevano (sulla base di una richiesta al proprio capo squadra) rivolgersi ai membri di C.I. – non avevano il diritto per fare delle assemblee retribuite – queste potevano avvenire fuori l'orario di lavoro. Le C.I. avevano la possibilità di parlare ai lavoratori mediante “i comunicati radio” durante la pausa mensa (mezz'ora o  $\frac{3}{4}$  d'ora) o con i volantini alle porte dell'azienda;
- **Specie in FIAT si veniva da anni e anni di forte divisione sindacale.**
- **Quali compiti avevano le C.I. – verificare che, quanto scritto nel CCNL venisse correttamente applicato!**



Archivio Fiat

Torino. Elezioni delle commissioni interne, 1963.



# Le conquiste del '68 e '69: il «tabellone e i Delegati»

- Nel 1968 i lavoratori (delle linee di montaggio) con scioperi su vari problemi, conquistano il **“Tabellone”**: conteneva la produzione richiesta dall'azienda per ogni mese su ogni linea di montaggio, la % di assenteismo del mese precedente e l'organico necessario per fare la produzione. Si opera “un taglio alle unghie” dei capi squadra che a loro piacimento potevano variare la velocità della linea di montaggio.
- Nel 1969 si portano a casa i **“Delegati di Gruppo Omogeneo”** pari a 56 scelti dalla OO.SS. (14 per ogni OO.SS.) sulla base di 200 eletti (su scheda bianca) nelle varie squadre delle linee di montaggio delle Carrozzerie e delle Meccaniche di Mirafiori.
- Nel Maggio 1970 la figura del Delegato sulla base della Legge 300 (Lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori) diventano 400 e con l'accordo del 1971 si raddoppiano diventando ca. 800 (metà RSA e metà Esperti) – in più per ogni settore vengono costituiti i **Comitati Ambiente, i Comitati Cottimo, i Comitati Qualifiche.**



# È una piccola rivoluzione

- **Quali compiti avevano i Delegati** – controllare ogni giorno il rispetto del rapporto Produzione-Organico – al mattino prima di iniziare la produzione il Delegato contava i lavoratori presenti e se mancava qualcuno andava dal proprio capo squadra a dirgli: **“o mi scali la produzione o mi dai un uomo in più”**. Con la Legge 300/70 si portano a casa le 10 ore di assemblea retribuita più un insieme molto corposo di altri diritti. I vari Comitati avevano la prerogativa di “delegazione trattante” con i capi del personale.
- **È una piccola rivoluzione** – la linea di montaggio non cambia ma la figura del Delegato cambia la “mappa cognitiva” dei lavoratori, è un cambio di paradigma: prima c’era solo la figura del capo squadra (assieme a tutta la gerarchia di officina) **adesso c’è pure la figura del “mio Delegato” (l’ho eletto anch’io e lavora assieme a me)**. I lavoratori prendono fiducia, il Delegato ha in tasca un “libriccino rosso” con su scritto l’accordo sulle linee di montaggio e le istruzioni dettagliate per farlo applicare. Periodicamente (all’inizio era una volta al sabato quando non c’erano le ore di permesso sindacale) si ritrova con gli altri Delegati a livello di Officina e di Fabbrica (adesso ci sono le ore e le sedi sindacali in fabbrica): nascono così i **Consigli di Fabbrica**, dove c’è lo scambio di esperienze e si discutono i problemi dei lavoratori e si elaborano le richieste da presentare alle varie direzioni di Officina, di Settore, di Fabbrica.



# Note a margine

- La figura del Delegato nasce da una elaborazione della Camera del Lavoro di Torino a cura della Commissione Medica dove **Ivar Oddone** (ex partigiano, medico della mutua AEM) prestava la sua opera. Nasce come **GOIMO: Delegato di Gruppo Operaio Interessato Minimo Omogeneo** sui problemi della difesa della salute dei lavoratori.
- I primi Delegati vengono eletti alla Indesit di Orbassano (vedi l'accordo fatto da Renato Lattes della FIOM e da Alberto Tridente della FIM nel 1964). Hanno come compito di segnalare i "vuoti di produzione" alla C.I. Non hanno monte ore e nessun potere contrattuale.
- **La posizione della FIAT:** "io non posso riconoscere i Delegati perché il modo in cui voi li fate votare non riconosce le minoranze". Era vero, venivano eletti su "collegio uninominale", chi veniva eletto era colui che aveva preso la maggioranza dei voti e rappresentava tutti.
- **La risposta di Bruno Trentin:** è vero, ma a noi non interessa rappresentare delle "opinioni" (sia politiche, religiose o quant'altro), a noi interessa che i Delegati rappresentino i problemi dei lavoratori iscritti e non iscritti ai sindacati": da qui iniziò il processo che portò all'unità dei Sindacati FIM-FIOM-UILM, nasce la FLM.







# LA SITUAZIONE ATTUALE

**Sinteticamente può essere così descritta:**

# I Team Leader e le RSU

## I Team Leader = quale compito

- Negli stabilimenti ex FIAT sono ca. 1 ogni 10 lavoratori;
- Sono selezionati tra lavoratori scolarizzati e molto formati sul WCM;
- Hanno come compito quello di raccogliere tutti i problemi riguardanti la produzione che i lavoratori suggeriscono loro quotidianamente e riferirla ai vari uffici tecnici = **dei moderni Delegati di Gruppo Omogeneo con compiti «rovesciati»;**
- Possono fare delle brevi riunioni del team di cui sono responsabili;
- Lavorano come ogni altro lavoratore;

## Le RSU = quale compito

- Sono in numero nettamente inferiore a quello dei Team Leader;
- Sono eletti su liste contrapposte (alla maniera delle Commissioni Interne) e quindi possono essere presenti o meno in determinati reparti (dipende dal numero di RSU che ogni lista raggiunge nel voto);
- I compiti sono **«rappresentare le opinioni dei lavoratori»** e non i problemi, quelli semmai sono ulteriori «suggerimenti» che si possono inoltrare ai vari enti;
- **Sono del tutto inadeguati a reggere la sfida che il WCM impone;**

# I Consigli di Zona CGIL-CISL-UIL

- **Nella seconda metà degli anni '70 il movimento esce dalle fabbriche e si costruiscono i Consigli di Zona CGIL-CISL-UIL**
- **Da chi erano formati** – da Delegati dei maggiori Consigli di Fabbrica del territorio dato;
- **Di che cosa si occupavano:** del Welfare in generale - non solo, ma dei problemi della casa (Equo Canone), di “bollette e tariffe”, di trasporti, degli asili, di anziani (a partire dalla non autosufficienza), di centri di vendita (spacci alimentari), disoccupati, della condizione della donna (aborto), eccetera...
- **Chi era la controparte** – essenzialmente gli Enti Locali;





# Il Progetto San Donato

- Nel 1978 CGIL-CISL-UIL contrattano con il Comune di Torino l'avvio del "Progetto San Donato" sui problemi della **Difesa della Salute** di tutti i cittadini del Quartiere 6 San Donato-Campidoglio

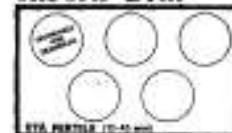


# I rischi alla salute per «fasce di età»

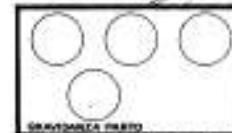


QUARTIERE N. 6  
SAN DONATO - CAMPIDOGLIO

RISCHI DI...



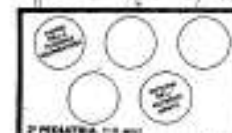
ETA' FERTILE (15-45 ANNI)



GRANDINAZIONE FREDDA



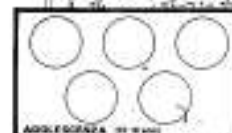
POLLINIZZAZIONE



2° PNEUMONIA (18 ANNI)



RA (18-35 ANNI)



ADOLESCENZA (15-20 ANNI)



ETA' LAVORATIVA



ETA' PENSIONATA

GIORNATA DI CONSULTAZIONE  
SUI PROBLEMI SOCIALI E  
SANITARI DEL QUARTIERE.

POPOLAZIONE: 64200 ABITANTI

**È NECESSARIO CONOSCERE I  
POSSIBILI DANNI ALLA SALUTE  
PER GLI ABITANTI DEL QUARTIERE  
AL FINE DI RIDURLI E/O ELIMINARLI**

I PRIMI RISCHI DA AFFRONTARE SONO  
QUELLI CHE SI POSSONO PREVENIRE.

SOLO LA PARTECIPAZIONE DI TUTTI COLORO CHE HANNO  
ESPERIENZA DEL QUARTIERE PUO' PERMETTERE UNA  
CONOSCENZA PIU' APPROFONDATA DELLA SITUAZIONE  
E INDICARE SOLUZIONI.

IL CONSIGLIO DI QUARTIERE DI SAN DONATO - CAMPIDOGLIO  
DOVRA' GESTIRE I PROBLEMI DELLA ZONA CORRISPONDENTE  
ALL'UNITA' LOCALE DEI SERVIZI N. 6.

## Rischi nei quartieri e U.L.S.

Quando parliamo di rischio siamo soliti considerarlo soprattutto in riferimento al posto di lavoro mentre è emerso ormai chiaramente, proprio dalla consultazione condotta per la costruzione dell'U.L.S. di S. Donato, che esso è presente anche sul territorio.

Forse che le case malsane, l'umidità, la rumorosità, l'inquinamento da parte delle industrie non sono fattori determinanti di rischio?

È inoltre statisticamente dimostrato come risultano più colpite particolari fasce d'età: bambini, anziani, donne incinte, ecc.

Ad esempio alcuni anni fa bambini residenti nel territorio attorno alle Ferriere erano stati sottoposti ad una serie di controlli ed esami per verificare quali conseguenze l'abitare nelle vicinanze di aziende inquinanti avesse sulla loro salute: era risultato che la maggioranza di questi soffriva di disturbi all'apparato respiratorio.



# Passato e presente...

- **È possibile imparare qualcosa da quelle esperienze – SI è possibile, ovviamente aggiornando e rivedendo alcune di quelle impostazioni.**
- **Nelle aziende** – andare alla elezione su scheda bianca dei Delegati di gruppo o di area omogena;
- Ovviamente tenendo conto del pluralismo dei Sindacati (oggi di nuovo divisi), e quindi garantire la presenza attraverso una doppia elezione (almeno nelle aziende al di sopra di 50/100 addetti) – una parte dei Delegati eletti su scheda bianca (con compiti riferiti alla prestazione di lavoro) e una parte di RSU eletti su liste (con compiti di rappresentanza delle centrali Sindacali) si creerebbe una contraddizione certamente, però positiva;





## Da dove ri-partire..

- **Occorre partire dal progettare una carriera del lavoratore** che deve significare quindi dare un nuovo significato alla **PRODUTTIVITA'** = cambiare il «paradigma»:  
**fare il massimo con il minimo sforzo;**
- quindi ciò significa riconoscere che i lavoratori sono persone pensanti, che se **“allenati, motivati, retribuiti, ecc.”** (alla maniera per es di un calciatore) possono dare molta, molta più produttività;
- Nel progettare la **“carriera del lavoratore”** vanno previste quindi tutte quelle riappropriazioni tecnico-scientifiche (oggi in mano agli “istruttori”) che rendano sempre più ricchi e interessanti i compiti del lavoratore.



# Quali le condizioni perché ciò si avveri

<b>Obiettivi</b>	<b>Condizioni</b>
<b>Trovare lavoro</b> (anche con una riduzione degli orari, specie là dove si implementano automazioni)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ridurre drasticamente la precarietà e la flessibilità in azienda.</li><li>• Si impara di più nel lavoro collettivo e dagli esempi positivi di altri lavoratori più anziani, più esperti</li></ul>
<b>Lavoro non nocivo anzi coerente con la salute in senso complessivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abbattere tutte le forme di nocività conosciute: sono loro, gli ambienti, inidonei, e non i lavoratori, che quando lo diventano sono un peso sul rimanente degli altri operai e un costo sociale.</li><li>• Se si vuole che un lavoratore dia il meglio di sé occorre quindi <b>liberarlo dalle forme di gravosità (i rischi da lavoro), di costrizione (gli accordi alla Marchionne)</b> che non tolgono portano i lavoratori ad un uso del tempo altro, lontano dalla produttività.</li></ul>
<b>Lavoro riconosciuto come produttore di esperienza grezza</b>	Se viene riconosciuto significa un arricchimento complessivo dell'azienda.
<b>Lavoro riconosciuto dalla società come lavoro sociale</b>	Se viene riconosciuto deve significare un salto nella scala sociale (quindi va certificato) e un adeguato riconoscimento retributivo.

# Il «recupero» in orizzontale e la «riappropriazione» in verticale

In ogni gruppo di lavoratori c'è sempre quello più bravo. Obiettivo: le sue istruzioni al sosia devono diventare patrimonio di tutto il gruppo



Occorre che ogni gruppo si «riappropri» delle capacità e competenze che stanno «sopra»





# RIFORMARE IL SINDACATO

- **Una Camera del Lavoro in ogni comune con almeno 15.000 abitanti;**
- **Un direttivo e un Segretario a tempo parziale;**
- **Dei «Delegati Sociali» in rappresentanza dei cittadini per ogni fascia di età;**
- **Compiti prioritari: il Welfare Locale**



**Età fertile** (dai 14 ai 46 anni)

un Delegato

**Infanzia** (da 0 a 5 anni)

un Delegato

**Scolare** (dai 6 ai 12 anni)

un Delegato

**Giovanile** (dai 13 ai 17 anni)

un Delegato

**Adulti** (dai 18 ai 64 anni)

5 Delegati

**1 Mono genitoriali – 1 Occupati  
1 Disoccupati – 1 Precario –  
1 Over 50**

**Anziani** (oltre i 65 anni)

un Delegato

**Disabili** (tutte le età)

un Delegato

**Stranieri** (tutte le età)

un Delegato

**Un «Delegato Sociale»  
per ogni fascia di età +  
5 per gli «adulti». Da  
trovare intanto tra i  
cittadini - più in là nel  
tempo farlo eleggere  
tra i cittadini**