

Incontri di Sindacalmente: “**RIFLETTERE SU TRENTIN, SUL SINDACATO OGGI**”

Sintesi del contributo di Vittorio Buscaglione.

Premessa

Il tema non è commentare il libro contenente i diari dal 1988 al 1994, neppure quello di fare una commemorazione del personaggio ed un richiamo degli episodi della nostra vita che ce lo ricordano.

Il tema è, riferendosi alla esperienza storica di Trentin, quello di ragionare sul sindacato oggi.

I caratteri principali della visione che ha guidato Trentin, nella mia interpretazione sono:

la visione laica e non ideologica dell'organizzazione sindacale

considerare il sindacato come strumento per la realizzazione di diritti universali e non corporativi (dignità, libertà, realizzazione della persona umana).

la ferma convinzione della centralità del lavoro e della fabbrica

il grande rispetto della soggettività operaia,

Il ruolo del lavoro e la sua trasformazione come patrimonio di conoscenza

Gli elementi che ci aiutano a ragionare sul sindacato oggi non sono quelli del periodo in cui Trentin fu segretario della Cgil, dove ormai il sindacato era svuotato della contrattazione sul lavoro.

Sono piuttosto quelli che hanno aiutato a sviluppare una strategia vincente negli anni '60 e '70.

La scelta della contrattazione aziendale.

Dopo la elezione di Trentin a segretario della Fiom, la prima svolta si ha con il Contratto Nazionale del 1963. Fu una scelta che, oltre che aprire la strada a un'epoca di grande partecipazione operaia segnò un grande passo in avanti nel processo di avvicinamento culturale con la FIM, la più convinta sostenitrice della contrattazione articolata.

Il Contratto apriva la **contrattazione** ai premi di produzione (che il sindacato voleva collegati ad elementi oggettivi e collettivi della produzione aziendale), agli aspetti professionali della organizzazione del lavoro legati alla composizione delle mansioni e agli elementi costitutivi del cottimo con particolare riferimento al lavoro predeterminato e in linea.

Nel dibattito che ricordo interno al sindacato e nella pratica sindacale (nel '64 militavo con Michele Racca nella 3° lega Fiom di Barriera di Nizza), l'attenzione si incentrò sulla organizzazione del lavoro.

L'impostazione molto ideologica del sindacato (anche se con aspetti diversi tra Fiom e Fim) aveva negli anni precedenti distolto dalla conoscenza di come era cambiata la organizzazione del lavoro e poco del rapporto con i lavoratori era basato su come la condizione di lavoro era stata modificata dalle trasfer, dalle linee di montaggio, dall'introduzione dell'elettronica applicata alle macchine e dagli altri aspetti della automazione che negli anni '50 aveva profondamente modificato le fabbriche torinesi (e non solo).

Fu Trentin (e Garavini) che favorì l'apertura a Torino di una attività di studio sulla organizzazione del lavoro e sulla modifica della organizzazione del lavoro (materiale e soggettiva).

La Fiom uscì gradualmente dall'essere un sindacato impegnato per sei mesi all'anno in pura attività di difficile resistenza alla ricerca delle firme per la presentazione delle liste di commissione

interna e di solidarietà con i lavoratori contro la repressione, quindi da un sindacato fortemente sostenuto dai principi di classe.

Anche la FIM ebbe in quegli anni una profonda trasformazione con Davico fino alla segreteria di Tridente.

Questi mutamenti furono il risultato di un nuovo rapporto con i lavoratori e con la materia della contrattazione.

Soprattutto a partire dal 1965 si sviluppò un'importante attività di indagine sulla organizzazione del lavoro in Fiat. Andavamo a trovare i lavoratori a casa, perché davanti ai cancelli c'era paura di farsi vedere.

Si passò ad una azione di contatti e di volantini sui singoli reparti, sulle specifiche denunce che provenivano direttamente dai lavoratori, il cui linguaggio era diretto e privo di ideologia. Questo lavoro di Sergio Musso e Giovanni Longo della Fiom e di Adriano Serafino della FIM, cambiò il rapporto con i lavoratori (fino ai questionari davanti ai cancelli) e soprattutto cambiò il sindacato, che non era tutto disponibile a questa impostazione.

Fu con l'appoggio di Trentin che a Torino si sviluppò il progetto sulla salute con Fiom-Inca e poi con Oddone la commissione medica e il Centro nocività, fino alla dispensa sull'ambiente di lavoro che poi divenne FLM e la grande attività di formazione sulla salute.

Fu ancora con Trentin (e Garavini) che nacquero i delegati eletti su scheda bianca (con le schede di votazione raccolte ai cancelli). Sia chiaro non fu una cosa così scontata e condivisa dal gruppo dirigente della Fiom torinese.

Ciò che maturava nella fabbrica in anni come il '67 era poco visibile sul piano generale, dove prevaleva una visione negativa e depressiva. Fu proprio questa maturazione nella fabbrica che si impose anche sul piano generale, ricordiamo lo sciopero per le pensioni del marzo del '68, che a Torino segnò un punto avanzato del processo unitario.

Il sindacato oggi

Il sindacato oggi deve uscire da una retorica politicizzazione, che non è ideologica e di principi di classe, ma è il riflesso dello stato attuale dei partiti e dell'opportunismo che si è affermato con una classe politica di sofisti, dove la somma di tanti piccoli interessi è divenuta un ostacolo insormontabile.

Il rapporto con i lavoratori è diventato strumentale, assomiglia molto a quel concetto di "operaio massa" che distrusse anche a Torino la vitalità sindacale; così anche è sparito il ruolo dei consigli e delle Rsu

Eppure ci sono **due fattori che richiamano l'esperienza degli anni '60** e che possono divenire vitali.

Il primo è che la parte più sana delle aziende italiane ha deciso di investire e di innovare profondamente il modo di produrre e la organizzazione del lavoro, proiettandosi verso quel concetto (per ora confuso) di industria digitale. Per fare questo complesso percorso deve stabilire un rapporto diverso, costruttivo e partecipato, con i lavoratori. Su questa base il contratto nazionale metalmeccanici apre alla contrattazione aziendale sulla materia più importante della condizione di lavoro che è la organizzazione del lavoro.

Questo obbligherà il sindacato a ritornare nella fabbrica e nei luoghi di lavoro e lo costringerà all'ascolto. Se questo non avvenisse il sindacato perderebbe una partita molto più grossa di quella del 1992.

Il punto è che il sindacato (tutto) ha perso 20-30 anni di conoscenza di come è cambiata la organizzazione del lavoro e da domani dovrebbe inserirsi dalla parte dei lavoratori su un cambiamento ben più complesso.

Il secondo è l'esplosione del tema della salute e della sicurezza sul lavoro. Dopo anni di propaganda in cui, a causa della diminuzione dell'occupazione e delle ore lavorate, c'è stata una leggera flessione degli infortuni, oggi ci troviamo davanti ad un evidente e gravissimo aumento degli infortuni ed a un meno evidente, ma reale, grave peggioramento della condizione di lavoro. Questo ha determinato (è sempre il rapporto con i lavoratori a favorirlo) una scelta unitaria di Cgil-Cisl-Uil nella organizzazione di assemblee regionali e nella definizione di una vasta azione sindacale.

Per molti aspetti torniamo alla dispensa FLM: salute e organizzazione del lavoro, il ruolo professionale dei lavoratori, cioè creare uno stadio in cui i lavoratori tornano a contare nella azienda.

Questo dovrà avvenire senza commettere gli errori del passato (e sui quali per brevità non mi soffermo, ma che ci sono stati); dovrà inoltre avvenire sapendo coinvolgere in questo processo tutte le forme di lavoro (che fanno parte di quella trasformazione già avvenuta, ma non ancora acquisita nelle forme organizzative e contrattuali del sindacato).

Quale ruolo può avere il gruppo di Sindacalmente e di molti altri "pensionati"?

Quale può quindi essere il nostro ruolo.

Il conflitto con i gruppi dirigenti (per quanto giustificato) non ha prospettive, se non depressive sul nostro umore.

Il nostro ruolo è quello di aiutare i vari ambiti del sindacato di oggi a ricostruirsi una conoscenza e una esperienza sui processi reali presenti nelle diverse aziende.

Io vedo quanto mai necessario oggi non uno scontro di generali, bensì una attività seria di retrovie esperte e convinte. La democrazia sindacale non rinasce dai funzionari a tempo pieno (per i quali la democrazia a partire dalla azienda è un peso), ma dai lavoratori che divengono soggetti della propria condizione di lavoro.