

## *Alcune note sulle considerazioni di Adriano e altri relative al ritorno di Giorgio Airaudo a segretario regionale della Fiom*

Chiaramente, come tutti han detto, non si tratta di valutazioni personali, ma di **considerazioni sul metodo e soprattutto su come il sindacato si appresta a gestire questa nuova fase dell'industria automobilistica** in Piemonte, perché di una nuova fase si tratta, La discussione ci consente di fare un ragionamento più ampio, una analisi che riguarda le nostre esperienze che, con la nostra memoria orale, stiamo pensando di **raccontare e di esprimere valori che oggi possano essere nutriente per una nuova fase del sindacato e una nuova generazione di militanti.**

**Ci riferiamo perciò a tre fasi:** la prima a quella che dagli anni '60 è stata una stagione di affermazione del sindacato, la seconda che è stata una stagione di difesa e di sostanziale arretramento e la terza fase che si apre in questi anni che concerne il ruolo del sindacato in questa transizione epocale.

**La strada dell'unità sindacale si è aperta quando la organizzazione del lavoro è diventata la base della politica sindacale.** Quando a Mirafiori (e non solo) i volantini che denunciavano le condizioni di lavoro hanno iniziato a far discutere nei reparti, il dialogo con i lavoratori ha incominciato ad essere unitario. Così si è affermata l'esigenza di una rappresentanza diretta dei lavoratori (il delegato eletto su scheda bianca) e **si è aperta la strada della contrattazione.**

Questa fase ha consentito anche di **confrontare e far convivere le ragioni delle identità delle tre correnti sindacali, facendo emergere le priorità comuni e mettendo in secondo piano le rigidità politiche e ideologiche.** Anzi, l'espressione della soggettività dei lavoratori e la fucina ideale che il contenitore sindacale ha acceso, hanno trasmesso alla società civile in primo luogo e alle organizzazioni politiche un vento di rinnovamento del linguaggio sciogliendo rigidità e diffidenze.

La scelta della *autonomia dal padrone, dai partiti e dal governo* è stata definita "pansindacalismo" da tutti coloro che ritenevano che l'unità sindacale doveva di volta in volta essere utilizzata (o strumentalizzata) da **interessi e sedi decisionali esterne**, a cui in vario modo si faceva riferimento politico, ma **che sovente hanno sovrapposto il proprio intervento anche negli ambiti oggetto di contrattazione.**

Contro l'autonomia hanno agito anche gli "ideologismi" e gli estremismi, che nei modi più variegati sono stati alimentati dall'esterno della fabbrica, fino alle ambiguità nei confronti del terrorismo, ed hanno prodotto confusione e incapacità di gestione. Contro l'autonomia hanno anche agito quei comportamenti che, anziché confrontare le ragioni accettando un metodo di ascolto e di proposta, per superare la propria debolezza propositiva richiama a contarsi ed a schierarsi.

La forte reazione padronale, il ritorno progressivo alla centralizzazione della contrattazione, l'aumento dei dissensi che si aprivano nei gruppi dirigenti, l'indebolimento se non lo scavalco della rappresentanza interna alle aziende, e lo spostamento della strategia sindacale verso le grandi riforme (cioè agli ambiti più propri dei partiti) hanno prodotto lo **sgretolamento del nucleo originale di questo processo, che era invece quello di cambiare la fabbrica, rendere umana la condizione di lavoro dando priorità alla salute e alla dignità delle persone** che nei primi anni ha trovato spazio nella contrattazione.. Questo ha condotto al ritorno indietro dal processo unitario, anzi alla contrapposizione interna e al progressivo indebolimento del peso sindacale sia nei confronti del padronato che del governo, che caratterizza una lunga seconda fase. Con gli esiti della perdita di unità ci confrontiamo ancora adesso con 14 milioni di lavoratori che da anni attendono il rinnovo dei contratti.

**Oggi ci troviamo a una terza fase (nuova) che con molti altri, considero una rivoluzione scientifica e tecnologica, destinata non solo a cambiare il lavoro e il modo di produrre, ma a**

**indurre scelte ampie di ri-organizzazione della società e il mutamento delle categorie dello sviluppo.** In questi decenni (di difesa) il lavoro ha continuato ad essere causa di precariato, di malattia e di usura, di una tragica dimensione infortunistica, la scienza e la ricerca hanno aumentato notevolmente la conoscenza, la capacità di comunicare e di collaborare, il cambiamento della strumentazione della produzione, la padronanza dei materiali, fino a farci diventare partecipi di un cambiamento epocale in cui **in gioco sarà proprio il nostro ruolo e la nostra centralità (o tragicamente la nostra subalternità) come esseri umani.**

Diamo qui per scontati i titoli del nuovo sviluppo: robotizzazione, intelligenza artificiale, decarbonizzazione del trasporto e dell'industria, nuovi materiali, energia rinnovabile, economia circolare, nuova progettazione delle città, industrializzazione del continente africano, come è avvenuto per l'Asia, e di qui il cambiamento dei prodotti e una diversa distribuzione geopolitica dei centri economici: tutto questo trascina con sé il cambiamento dei tempi di lavoro e di vita, i tempi per il costante avanzamento della formazione e della crescita culturale.:

Tutto questo è già iniziato, e non solo nei progetti, ed ha dei tempi di materializzazione: entro 10 anni con la guida degli obiettivi dell'Agenda 2030, il 2050 per la totale decarbonizzazione. Sono progetti e scadenze credibili, su cui i grandi gruppi economici scommettono e che cambieranno totalmente il mercato, su cui l'Europa, gli Stati Uniti e la Cina investono grandi risorse e su cui si svolgono conflitti per il controllo.

**Sono percorsi che richiedono un organico coordinamento delle organizzazioni sindacali, a livello locale come a livello internazionale,** che non lasci spazi a corporativismi e nazionalismi; soprattutto richiedono di iniziare subito, di accompagnare questa transizione entrando nel merito da oggi e in forma costante. Il modo di lavorare e di vivere che si articolerà nel 2030 non lo discuteremo a cose fatte, quando le scelte tecnologiche e organizzative saranno compiute, ma, per incidere e per interagire con la consapevolezza dei lavoratori, dobbiamo intervenire da ora in ogni comparto e in ogni azienda.

**Il cambiamento con cui abbiamo avuto a che fare negli anni '60 e '70, è stato enormemente inferiore, eppure dobbiamo prendere atto che poi non siamo stati in grado di gestirlo.** Oggi entriamo in una transizione che investe tutto il mondo, che farà parlare i lavoratori italiani con tutti i lavoratori del mondo, sapendo anche che si produrranno modifiche geopolitiche che coinvolgeranno le grandi masse dei lavoratori e che saranno condizionate dal livello di consapevolezza sindacale.

La mia domanda è: di quale sindacato abbiamo bisogno adesso? Cosa chiediamo ai quadri sindacali oggi? Quali sono le ragioni che hanno portato la Fiom piemontese a coinvolgere l'esperienza politica di Giorgio Airaudo? È sicuro che oggi il sindacato ha bisogno di "una mano" e di competenze, ma in quale modo e con quale coinvolgimento dei nuovi quadri? A Torino abbiamo avuto quadri che sono stati determinanti per l'elaborazione sindacale e per far crescere il sindacato come Garavini (che ha saputo unire l'intelligenza, la capacità di analisi con l'umiltà) e abbiamo avuto invece quadri che hanno accompagnato le sconfitte con la dialettica e senza strategia.

Questa riflessione riguarda non solo la vicenda Fiom, ma tutto il sindacato come ci fa riflettere le considerazioni citate su Bentivogli.

E allora come contribuire a partire. da una sostanziale e unitaria convergenza sul da farsi?

*Vittorio Buscaglione* e-mail 24-9-20