



ANALISI DEL QUESTIONARIO

Nell'analisi del questionario partiamo dalle ultime domande perché riguarda il ruolo del Sindacato e cosa dovrebbe fare.

Questo era ed è l'intento del questionario:

1. Tornare a fare Sindacato che contratta
2. Partire dall'analisi dei bisogni dei lavoratori
3. Abbiamo usato uno strumento agile per parlare "davvero" con i lavoratori
4. Le assemblee non sono più un luogo di dialogo, non si riesce più a discutere e a confrontarsi

Con il questionario abbiamo costruito la piattaforma aziendale per andare al confronto con l'azienda.

Abbiamo usato un metodo veloce, innovativo ma efficace.

I lavoratori si sono espressi in modo molto più numeroso e libero di tutte le assemblee di questi ultimi anni

Ciò significa che bisogna ripensare anche il modo di confrontarsi con i lavoratori, la democrazia è permettere ai lavoratori di pensare non può ridursi ad un sì o un no in un referendum.

E infatti alla domanda 13 con le tre possibili (85%, 62,4% e 65,3% le risposte affermative) risposte i lavoratori esprimono due cose essenziali:

5. Gli riconoscono la rappresentanza
6. Gli riconoscono il mandato a trattare
7. Gli chiedono più serietà e rigore e responsabilità

È un Sindacato responsabile non può prescindere dal suo ruolo: contrattare anche in situazioni difficili, anzi è proprio in quei frangenti che si vede la natura di un Sindacato che sappia rappresentare e tutelare fattivamente i lavoratori

I dati del questionario confermano la grande prudenza e incertezza che i lavoratori hanno di fronte ad un quadro non ancora chiaro del futuro di Fiat nel complesso e a Mirafiori in particolare

Nonché di fronte alle grandi incognite del quadro economico e politico.

Ciò è dato dalla prudenza con cui si esprimono alle domande in cui si propone uno scambio, senza contropartite, (le domande 2 e 3) e dalla risposta (a) della domanda 4.

Si teme che tutto ciò che propone Fiat diventi un ricatto senza contropartite.

In questo sta il nostro ruolo di Sindacato fare diventare il confronto su Mirafiori con Fiat una trattativa vera, visibile, compiuta. Ovvero cogliere dei risultati.

Infatti nel momento in cui le domande vanno a precisare quale può essere lo scambio, cioè la natura della trattativa e si entra nel merito dei contenuti, le percentuali di consenso ad uno scambio, ad un confronto tra le parti cresce.

Già la stessa domanda 3, che accenna alle contropartite registra un 62,7% di consensi insieme alla ancora vaga richiesta di migliorare le competitività aziendale (60,4%) e un generico migliorare i salari (61,3%) (risposte b e c alla domanda 4).

Il linguaggio è importante e il termine scambio mantiene le risposte positive leggermente sopra il 60% mentre quando si entra nel merito o si usa il confronto, la trattativa i consensi salgono e di molto.

Infatti sono decisamente più alti i consensi quando si entra nello specifico, del cosa fare concretamente come richieste all'aziende.

Combattere l'assenteismo che è un fenomeno che danneggia in primis i lavoratori veramente ammalati e che hanno bisogno di tutele e in particolare di promuovere un sistema di bonus/malus di Premio di Risultato per chi è virtuoso un fatto di assenteismo. L'86,4 % dichiara di esser d'accordo ad un sistema incentivante sulla presenza.

Ovviamente favorevoli in modo in modo plebiscitario (84,5 % alla domanda 9) quando bisogna esprimersi sulla propria condizione attuale come la riduzione del salario a fronte della cassa integrazione.

Più realisti ma positivi (66 %, domanda 10) ad uno scambio generazionale. È un dato importantissimo, perché è il patto tra padri e figli.

Dare una prospettiva a Mirafiori vuol dire darla alla Città, al territorio.

Quel 66% nasconde una preoccupazione, a differenza degli anni '60 e '70, nessuno pensa di lasciare a suo figlio il proprio posto in Fiat, ma c'è la consapevolezza che, come dicevamo, il futuro di Mirafiori è grande parte del futuro dell'industria torinese, del lavoro, della tutela dell'occupazione.

La domanda 11, con il suo 70,6 % dimostra che quando si parla di salario nello specifico i consensi aumentano e quindi se una diversa turnistica porta salario aggiuntivo viene apprezzato.

Come era prevedibile la mezz'ora di mensa retribuita a fine turno è una questione spinosa, di primaria importanza, infatti, nonostante la possibilità di uscire prima solo il 49,7% la valuta positiva, che non va comunque sottovalutato perché è la metà dei lavoratori insieme ad un 7,2% che non risponde perché indeciso.

Infine abbiamo lasciato le domande 5, 6 e 7 che si riferiscono alle responsabilità sindacali e aziendali nel darsi reciproci affidamenti e sullo sciopero.

Le risposte sono emblematiche, a fronte di un investimento i lavoratori chiedono ad ambedue i soggetti di darsi reciproci affidamenti: certezze in quadro definito, in altre parole: darsi delle regole e rispettarle (81%, domanda 5).

Richiede al Sindacato un atteggiamento anche etico (78,5%, domanda 7).

Infine l'82,2% dei lavoratori dichiara che lo sciopero per difendere la salute e il rispetto delle regole, ovvero dei contratti va esercitato pienamente.

Le tre domande finali ci dicono che i lavoratori richiedono di uscire da un quadro di incognite, di incertezze per il futuro, di salari erosi dalla cassa integrazione, compito nostro è cogliere queste richieste, trasformarle in piattaforma sindacale, far partire la trattativa con Fiat e fare un accordo che dia tutele, certezze futuro.

Torino, 11 novembre 2010