

PERCEZIONE DEL SINDACATO

Iniziamo presentando immediatamente i dati.

<i>Operato dei sindacati</i>	Sindacati non partecipi alla lotta	Sindacati nazionali	Sindacato di categoria	Delegati sindacali
assenti	48,5%	13,1%	3,0%	3,0%
dannosi	20,2%	2,0%	0,0%	0,0%
Inefficaci	14,1%	33,3%	6,1%	6,1%
Impegnati	8,1%	31,3%	46,5%	47,5%
Indispensabili	2,0%	19,2%	43,4%	40,4%

L'intendimento sui sindacati è naturalmente misurato al loro contributo che alla lotta, e quindi all'occupazione, che i lavoratori hanno portato avanti. La misurazione è stata effettuata su vari livelli: i sindacati che non sono partecipi in modo attivo alla costruzione della lotta, ma che si muovono attraverso strategie differenti meno conflittuali; i sindacati nazionali per cui si intende quelli confederali; i sindacati di categoria si intende la federazione di riferimento partecipi alla lotta; infine i delegati sindacali. La percezione del sindacato quindi è stata preminentemente rivolta non solo al sindacato di appartenenza del singolo lavoratore, ma ad una sua visione complessiva della politica sindacale. È utile premettere comunque che il giudizio è stato direzionato rispetto all'agire sindacale concernente l'occupazione e la lotta, quindi per sindacato nazionale partecipi alla lotta i lavoratori hanno inteso quasi unanimemente la CGIL. Mentre per sindacati non partecipi all'occupazione e alla lotta si è inteso l'UGL, ma anche in modo minore la CISL e la UIL, visto le chiare dichiarazioni e la diversa strategia che hanno sempre enunciato. I sindacati di base non sono presi a giudizio perché non presenti in azienda.

Iniziando con l'analisi, la percezione del sindacato sembra polarizzata fra centro e periferia, dove per centro intendiamo il luogo di potere e decisionale del sindacato, quindi la sua figura istituzionale raffigurata con le grandi organizzazioni; mentre per periferia intendiamo le federazioni (soprattutto il suo distacco territoriale). La parte vicina è rappresentata dal delegato collega di lavoro, dove sembra perdersi quel distacco formale ed istituzionale, anche e soprattutto per via della vicinanza sociale e di classe, oltre che per la strategia partecipativa adottata nelle singole occupazioni.

Dai dati emerge un profilo di rapporto al sindacato che rientra nella tendenza dell'attuale fase storico-politica, infatti un buon 50% indica dei caratteri negativi di inefficacia ed assenza, rispetto alla lotta all'ex Eutelia, quindi di un distacco fra una parte dei lavoratori ed organizzazioni sindacali

nazionali (facciamo oltretutto notare che la parte dei giudizi positivi comunque si assesta sull'impegno e non sull'indispensabilità). Di tutt'altro segno è il giudizio sul sindacato di categoria e sui propri delegati sindacali rispetto alla lotta, si registrano infatti caratteri positivi di impegno ed indispensabilità. Tale sentimento di fiducia è basato sul rapporto con i delegati, che a ricasco si riversa anche sulla federazione di categoria da essi rappresentata. Il rapporto con i delegati sembra godere di grande fiducia e di grossa condivisione delle scelte in maniera reciproca, quindi di partecipazione democratica e collettiva alla lotta. Tale rapporto sembra essere proporzionale alla vicinanza ed alla partecipazione fra lavoratori e sindacato; dove questa è più solida sembra esserci molta più fiducia e viceversa.

Quello che abbiamo riportato è il dato su Roma, a livello nazionale tale dato sembra porsi come la media fra le altre sedi. Sembra proporsi una differenza di percezione a seconda della collocazione geografica delle sedi e quindi delle differenze politiche e sociali che caratterizzano i diversi territori. Ferma restando l'impostazione polarizzata di percezione fra centro e periferia del sindacato, sembra essere meno preponderante nella sede milanese e molto più marcata nella sede di Bari. Questo dato può essere anche letto attraverso la storia sindacale dei due diversi stabilimenti e al grado di anzianità lavorativa, infatti lo stabilimento di Pregnana Milanese ha una solida storia sindacale che parte dalla Olivetti (ne era uno dei centri sperimentali), e risulta essere anche uno dei centri più vecchi insieme a quello di Ivrea, per quanto riguarda il gruppo Eutelia. Anche l'anzianità lavorativa sembra propendere per lo stabilimento milanese. Questo dato naturalmente va letto solo come strumento di paragone fra le tre diverse sedi, e non sottende una variabile centrale rispetto all'acquisizione di una coscienza di classe rispetto a tutto il campione oggetto di analisi. Di certo però l'elemento di anzianità lavorativa e la storia sindacale dello stabilimento che si riversa nei lavoratori dello stesso, sono variabili che caratterizzano proporzionalmente una consapevolezza sindacale maggiore e anche una fidelizzazione maggiore alle organizzazioni sindacali ed alle loro politiche.

L'autocollocazione politica in questo caso non aiuta una percezione positiva del sindacato. Prendiamo a titolo di esempio la percezione del sindacato nazionale, riferita alle due grandi aree di autocollocazione politica rilevata fra i lavoratori di Eutelia (sull'autocollocazione e la percezione della politica ritorneremo meglio in seguito).

<i>Percezione sindacato / autcoll.politica</i>	assenti	dannosi	inefficaci	impegnati	indispensabili
Centro-sinistra (45% sul tot.)	2,4%	2,4%	51,2%	26,8%	17,1%
Sinistra (41% sul tot.)	15,4%	2,6%	17,9%	41,0%	23,1%

Da questo dato, possiamo comunque affermare che la disaffezione alle organizzazioni sindacali centrali, colpisce anche chi è attualmente visto come la “base politica” di tali organizzazioni storiche del sindacalismo italiano. Chi invece si colloca a sinistra, che come vedremo in seguito rispecchia anche la “base militante” vicina ai quadri delegati sindacali, sembra esprimere giudizi positivi sul sindacato nazionale. Il profilo politico e sindacale del lavoratore che emerge è infatti un individuo iscritto al sindacato, con una tendenza di sinistra o di centro-sinistra, che a sua volta è anche lavoratore attivo nella conduzione della lotta. L'autocollocazione sociale invece sembra essere in linea teorica conforme ad una percezione quanto meno distaccata dal sindacato. Infatti la maggioranza dei lavoratori intervistati si percepisce come facente parte del ceto medio o comunque distante socialmente, visto il tenore di vita, dall'operaio. Diviene naturale quindi sentirsi parte di una classe garantita e ben stipendiata, come in effetti lo si era visti dalla società rispetto alla professione svolta quantomeno per percezione sociale e, per chi stava all'Olivetti, dalla collocazione aziendale stessa. Il ruolo del sindacato è sempre stato visto dunque anche come strumento di salvaguardia del proprio individuale status sociale e non come uno strumento di avanzamento e lotta di classe.

Queste due variabili, autocollocazione politica e sociale, naturalmente non possono essere trattate in modo asettico ed univoco, come fatto sinteticamente sopra, perché darebbero solo una visione semplicistica e parziale della complessità dei loro reali intrecci ed effetti. Come vedremo anche in altri paragrafi l'autocollocazione politica non ha molto a che vedere con quella sociale, e a sua volta l'autocollocazione sociale non è strettamente intrecciata con quella politica. Quei pochi che si definiscono di centro o di centro destra non sono per questo più propensi a definirsi ceto medio. Quelli che si definiscono classe lavoratrice non presuppongono affatto in questo termine una visione bipolare degli interessi sociali. Questo ripetiamo lo vedremo in un altro paragrafo, d'altro canto questa analisi ci consegna una piccola conferma che la tenuta di certe categorie è nella realtà molto indebolita (per usare un eufemismo).

Questa lotta di fatto racconta uno spaccato di quello che è il mutamento della composizione di classe, in questo caso di “proletarizzazione del ceto medio¹”, che le grandi organizzazioni sindacali (vedremo in seguito anche quelle politiche) non riescono a raccogliere. Questo elemento è uno dei chiari segnali di quella che può essere chiamata oggi, anche se riguarda la metà del campione, “crisi della rappresentanza sindacale”.

Ma come si è prodotta questa crisi di rappresentanza tra una buona parte dei lavoratori di Eutelia?

Proviamo a tracciare almeno una risposta generale. Prima di rispondere a questa domanda però bisogna innanzi tutto analizzare la complessità dei fenomeni oggettivi e soggettivi esterni ed interni

¹ Con questo concetto naturalmente intendiamo il ceto medio non come una classe in sé, ma come un segmento centrale del mercato del lavoro, in questo caso in via di marginalizzazione.

all'azienda. Quelli esterni naturalmente non verranno presi in considerazione in questo scritto sia per motivi di spazio, sia perché investono un'analisi molto più ampia riguardo la conformazione dei nuovi paradigmi dell'organizzazione del lavoro e i cambiamenti che agiscono nell'attuale fase economica; ma anche quelli riguardo l'attuale fase politica e sociale. Questi elementi comunque si riversano in modo quasi unidirezionale e con le proprie specificità nelle dinamiche interne all'azienda.

L'organizzazione del lavoro all'Eutelia segue quello che è l'andamento generale della trasformazione organizzativa nel comparto dell'informatica (ma in generale, con le proprie specificità, in tutti i comparti industriali) che tende sempre di più: ad isolare ed allontanare ogni singolo lavoratore dai propri colleghi e da un luogo comune di lavoro, ad aumentare i carichi lavorativi, a legare il salario alla parte variabile della produzione. Questi sono solo alcune degli elementi salienti dell'organizzazione che hanno la loro genesi da avvenimenti, non solo legati allo sviluppo tecnologico, ma soprattutto allo sviluppo economico molto più complesso che parte dall'economia sovranazionale, fino alle scelte consapevoli della classe imprenditoriale di questo paese e, nel caso di Eutelia, nella dirigenza dell'azienda. Questi temi verranno affrontati anche in altre parti della relazione dell'inchiesta, ricordiamo solo che in Eutelia la creazione di valore si è incentrata negli anni sempre di più sul lato dei servizi (fenomeno iniziato già nelle aziende precedenti) e non su quello della produzione materiale di hardware e software. Questo ha prodotto, rispetto all'organizzazione del lavoro, una presenza minoritaria di gruppi di lavoro legati alla progettazione ed alla produzione, ed una stragrande maggioranza di lavoratori legati alle commesse esterne e quindi che svolgono la propria mansione fisicamente in diverse sedi di servizio, che corrispondono molte volte alla sede del committente. Qualche lavoratore ha anche addotto, come uno dei motivi della mancata partecipazione di una parte dei lavoratori, il fatto che alcuni committenti che fornivano attrezzature e ambienti ai lavoratori hanno continuato ad usufruire regolarmente delle commesse, con la possibilità di assorbire direttamente la forza lavoro nell'organico aziendale. Quindi oltre alle difficoltà di isolamento della mansione, questa dinamica ha innestato una falsa speranza nei lavoratori di Eutelia tale da indebolirne la partecipazione totale alla lotta, speranza che di fatto nel tempo è stata tradita perché non ha prodotto quasi nessun riassorbimento nelle aziende committenti. Poi ci sono anche le dinamiche sedimentate da un'organizzazione incentrata intorno al “premio di produttività”, tale fattore non ha inciso nella lotta in sé, ma come si può ben capire incide indirettamente nell'unità fra lavoratori accentuando l'isolamento, ma a volte anche la concorrenza fra gli stessi. Purtroppo legare il salario alle variabili produttive significa per i lavoratori seguire tali dinamiche, con tutto quello che ne comporta non solo in termini di ricatto aziendale. Aggiungiamo anche quello che comporta la percezione della dequalificazione della propria mansione, che negli anni si è trascinata ogni volta che si cambia appalto al ribasso dei costi.

Certi meccanismi in un sistema atomizzato, ed a volte ricattatorio di rapporti di lavoro, contribuiscono ad affossare una spinta propulsiva ad un'acquisizione di coscienza di classe e difesa dei propri diritti. Ricordiamo che non c'è traccia di rapporti di lavoro precario, o per lo meno non sono più presenti in azienda da molti anni visto il suo stato economico. Diciamo questo, per far capire la gravità di tali meccanismi che si pensano relegati solo ad una situazione contrattuale connessa al tempo determinato. L'introduzione di elementi che contraddistinguono un rapporto di lavoro precario in lavoratori che si pensava da sempre garantiti, non fa altro che aumentare gli effetti di cui detto sopra. Ci sarebbe anche da analizzare gli effetti, inerenti sempre alla percezione del sindacato, di quelle che sono le ricadute sociali dei meccanismi di riproduzione della forza lavoro, ma questo lo rimandiamo ad un altro paragrafo, affermiamo solo che in un contesto così anomalo di rapporti capitale/lavoro come quello italiano, la linea di demarcazione tra esposizione alla mercificazione e alla deprivazione quotidiana sia importante almeno quanto lo sfruttamento del lavoro vivo e le sue dinamiche.

Quanto detto sinteticamente sopra riguarda il lato oggettivo e le ricadute soggettive, relativamente il lato economico ed organizzativo, che secondo noi hanno contribuito non solo alla crisi della fiducia nel sindacato ed alle loro politiche, ma anche più in generale hanno rappresentato il freno ad una unità di classe fra lavoratori che, se agita al momento giusto, non avrebbe portato alla condizione attuale. Tali fattori comunque non hanno frenato invece l'avvento della lotta e della mobilitazione a cui abbiamo assistito, ma di questo si parlerà in altri paragrafi di questo lavoro, ricordiamo solo che tale lotta è sopraggiunta nel momento del crollo totale dell'azienda muovendo i lavoratori sui binari del bisogno e della necessità del salario. Gli elementi descritti fino ad adesso, hanno contribuito a caratterizzare di fatto la lotta su un livello resistenziale ed un meccanismo di delega parziale al sindacato, cioè attorno ai delegati e non alla struttura sindacale nazionale che essi teoricamente rappresentano.

Ritornando al rapporto di sfiducia con le organizzazioni sindacali nazionali, l'analisi di fattori di natura soggettiva politica svolgono anche essi un peso rilevante. Dopo aver trattato i meccanismi indiretti, vediamo adesso quelli che sono stati i meccanismi direttamente imputabili alla gestione sindacale. Incentriamo l'analisi sull'elemento della partecipazione come maggiormente influente nel rapporto politico fra il sindacato ed i suoi iscritti. A questo proposito riportiamo il dato di due domande del questionario: quella sulla partecipazione alle decisioni sulla sequela degli accordi sindacali caratterizzanti tutto l'arco di cessioni di ramo di azienda ma non solo; e la partecipazione alle decisioni sulle mobilitazioni avvenute intorno ad esse.

<i>Partecipazione accordi sindacali</i>	ROMA	ALTRE CITTÀ
sempre	2,1%	2,1%
spesso	8,2%	8,5%
raramente	32,0%	23,4%
mai	57,7%	66,0%

<i>Partecipazione mobilitazione</i>	ROMA	ALTRE CITTÀ
sempre	9,7%	10,6%
spesso	33,3%	27,7%
raramente	24,7%	19,1%
mai	32,3%	42,6%

La tabella di sinistra ci consegna un evidente dato negativo di quello che è la partecipazione decisionale sulle scelte sindacali. Scelte che in questo caso riguardano i tanti accordi sulle relative cessioni di ramo di azienda, sulla parte salariale, sull'organizzazione del lavoro e quant'altro incida sulla conformazione lavorativa ed aziendale che i sindacati hanno firmato. La tabella di destra rispecchia un risultato simile a quello precedente, anche se meno marcato, riguardo l'incisività e l'esistenza di meccanismi partecipativi reali rispetto alla gestione delle mobilitazioni. È da sottolineare il fatto che, il dato sembra meno marcato in senso negativo perché il giudizio sulle mobilitazioni riguarda anche le ultime in atto, visto che ai vari accordi precedenti non ne sono seguite tante, anzi in alcune sedi neanche una. Questa dinamica di bassa democrazia del sindacato è da imputare naturalmente al complesso dei sindacati e non a qualcuno nello specifico, infatti il dato non ci permette di individuare il peso specifico di alcune sigle rispetto ad altre, il dato è comunque da ritenersi imputabile a tutti in onere che non conosciamo. A prescindere comunque dalla sigla sindacale o meno, è chiaro che il basso livello di democrazia del sindacato, che percorre il binario accordi/lotta, ha inciso fortemente sulla percezione negativa delle organizzazioni sindacali nazionali. Molti lavoratori infatti imputano anche a loro l'attuale situazione che si è venuta a creare in azienda. Un buon livello di partecipazione dei lavoratori in quello che è il meccanismo decisionale del sindacato, riguardo l'attivazione di percorsi di conflitto e di verifica sulle decisioni contrattuali, risulta quindi essere uno strumento centrale (anche se non l'unico), che non solo avvicina il sindacato ai lavoratori, ma che più in generale aiuta l'unità fra i lavoratori stessi. Cosa che sembra semplice da capire ma che purtroppo ha sempre stentato ad applicarsi nel mondo del lavoro.

Tale diffidenza di fondo verso il sindacato, non ha portato ad una totale autonomizzazione sindacale dei lavoratori, cioè non si è approdati alla costruzione di un diverso meccanismo organizzativo vertenziale e non si sono creati comitati di base e/o autorganizzati. Il perché di tale scelta è da andare a ricercare naturalmente in elementi plurimi che hanno gravato in modo differente: un certo tipo di orientamento politico, la tradizione aziendale di un certo tipo di sindacato, la non conoscenza

di certi meccanismi sindacali, la lontananza del sindacato di base in un certo settore, la collocazione di classe, le scelte dei delegati sindacali. Questi elementi che abbiamo solo sinteticamente esposto, insieme alla diffidenza delle scelte del sindacato nazionale, hanno di fatto creato una pratica sindacale di forte accentramento sui delegati sindacali, come dimostrano i risultati. Si è però mantenuta una discreta autonomia d'azione delle scelte dei lavoratori, con buoni meccanismi di partecipazione alle scelte inerenti l'attuale fase di mobilitazione. Un'autonomia che trova il suo appiglio su un'avanguardia di lavoratori qualificati di tendenza politica sostanzialmente democratico-progressista, se non di vera e propria sinistra. E' abbastanza ovvio che i partecipanti al presidio avessero un determinato orientamento politico, non così ovvio che questo orientamento coinvolga una larga parte della forza-lavoro. A tale congiuntura soggettiva si è sommata anche la capacità dei delegati e di quella parte di lavoratori che si sono collocati politicamente a sinistra (quasi totalmente iscritti alla FIOM), che identificando l'enormità della situazione e rompendo con la consuetudine delle vecchie pratiche sindacali, hanno fortemente contribuito a dare una visibilità nazionale alla vertenza. Tale nucleo è quello che, senza bisogno di dimostrazione empirica, si è comunque posto come avanguardia della lotta di Eutelia. Questo è il quadro soggettivo che ha portato all'occupazione dell'azienda per un settore che mai aveva visto un livello così radicale della lotta. Un'occupazione che si allinea alle occupazioni di carattere resistenziale presenti attualmente nel settore manifatturiero.