

Economia lavoro

Rsu, ancora ritardo nella campagna per il voto
Tra i lavoratori però c'è voglia di partecipazione

Rappresentanze partenza lenta Ma dove si vota...

ROMA. A che punto sono le elezioni per le nuove Rappresentanze sindacali unitarie? Dopo l'accordo con la Confindustria di dicembre c'era stato l'impegno solenne di Cgil, Cisl e Uil di completare l'intero turno elettorale nel giro di due mesi. Ora, al termine di quella scadenza, siamo ancora agli inizi. Intanto nel pubblico impiego, fermo al palo nella trattativa per il contratto, non è stato raggiunto per le Rsu un accordo simile a quello stipulato con la Confindustria per il settore privato. E tutto lascia prevedere che tutto slitti a dopo la stipula dei contratti, essi stessi incerti nei tempi e nei risultati.

Anche per le categorie del settore privato siamo ancora ai primi passi. Hanno ostacolato una convocazione rapida delle elezioni diversi fattori. Per le grandi aziende a cominciare dalla Fiat i sindacati sono stati impegnati in importanti vertenze sulle ristrutturazioni e la gestione delle eccedenze di mano d'opera. Per di più, in tutte le grandi aziende sono necessari accordi cosiddetti di «armonizzazione» rispetto all'intera generale, per salvaguardare le condizioni di miglior favore in materia di permessi sindacali, ore di assemblea, ecc. I chimici sono alle prese con il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, che essendo il primo delle grandi

Partenza faticosa delle elezioni per le nuove rappresentanze sindacali unitarie. Le ragioni sono molteplici: dall'impegno nelle ristrutturazioni aziendali al difficile avvio della tornata contrattuale. Ma permane una sottovalutazione dell'importanza politica di questo appuntamento e del suo significato cruciale per l'unità sindacale. Però laddove si vota, come nei trasporti, i lavoratori partecipano in massa con percentuali tra l'80 e il 90%.

PIERO DI SIENA

(Dato parziale)

	Personale %	Macchinisti %
Elettori	40.704	9.677
Votanti	33.663 82,7	8.196 84,7
Filt-Cgil	12.886 38,8	2.199 26,8
Filt-Cisl	7.494 22,5	560 6,8
Uil-Uil	4.664 14,1	352 4,3
Fisafs	2.712 8,1	119 1,4
Comu	3.748 11,3	3.643 44,4
Sma	1.172 3,5	1.108 13,5

Fonte: Filt-Cgil. I dati comprendono Calabria, Emilia-Romagna, Lazio, Liguria, Toscana, Piemonte, Puglia, Veneto ed Umbria.



Un macchinista al posto di guida

Roberto Cano

categorie del settore privato, funge un po' da punto di riferimento (nel bene e nel male) per gli altri. I metalmeccanici inoltre sono impegnati ad organizzare il referendum sulla piattaforma per il contratto per il 22-23-24 marzo, che oggettivamente impedisce di concentrarsi sulle elezioni delle nuove rappresentanze sindacali aziendali. E, tuttavia, il segretario generale aggiunto della Fiom, Cesare Damiano, in più occasioni ha dichiarato che i metalmeccanici porteranno sicuramente a termine la tornata elettorale per le Rsu prima di entrare nel vivo del confronto sul contratto.

Ma si tratta di ragioni che spiegano solo in parte il ritardo delle operazioni di voto. Pesano probabilmente lo scarso entusiasmo della Cisl e quello ancora maggiore della Uil per i nuovi organismi unitari di ba-

se. E nella stessa Cgil, dice Luigi Agostini, incaricato a coordinare l'iniziativa del suo sindacato per questa tornata elettorale, non c'è la piena comprensione di quanto le Rsu siano l'anello decisivo per rimpostare la contrattazione a livello aziendale dopo l'accordo del 23 luglio e per influire di fatto sul processo di unità sindacale dal lato dell'allargamento della democrazia.

Finora, comunque, laddove si è votato la partecipazione dei lavoratori è stata altissima, oscillante cioè tra l'80 e il 90%. I risultati più significativi sono quelli nel settore dei trasporti. Tra i primi hanno votato i portuali di Genova che hanno dato una vittoria schiacciata alla Cgil. La scorsa settimana si è votato poi nelle aziende dei tra-

sporti di Roma e del Lazio Cotral e Atac in cui si sono recati alle urne rispettivamente 86,4 e l'85,3% degli aventi diritto. Alla Cotral la Cgil ha avuto il 39,8%, la Cisl il 37,5%, la Uil il 15,4%. All'Atac invece la Cgil ha avuto il 44,7%, la Cisl il 33,7% e la Uil il 16,7%. Da parte della Cgil si sottolinea la portata del successo delle proprie liste, dato che nelle due aziende romane la Cisl ha più iscritti. Successo della Cgil anche nei primi parziali delle elezioni nelle Fs. Naturalmente, per quanto riguarda i macchinisti, vi è una grande affermazione del Comu. Ma tuttavia è ancora presto per avventurarsi in valutazioni sui risultati. Quello che si può dire comunque è che emerge una certa continuità del carattere pluralistico del nostro sindacato.

IL PUNTO

Queste Rsu, le radici del sindacato

LUIGI AGOSTINI

L'ELEZIONE generalizzata delle Rappresentanze sindacali unitarie può costituire, se realizzata, il contributo più rilevante del movimento sindacale al risanamento democratico del Paese. Inoltre, costituisce le Rsu in tutti i grandi luoghi di lavoro, pubblici e privati, rappresenta la risposta più efficace che il sindacato può mettere in campo contro il crescere delle forze di destra. Privatizzazioni generalizzate, cancellazione dei residui elementi universalistici dello Stato sociale, destrutturazione dell'assetto contrattuale attraverso la reintroduzione delle gabbie salariali, stanno diventando il cemento di un ampio schieramento conservatore e reazionario: i referendum Bossi/Pannella evidenziano un attacco a fondo all'idea confederale di un sindacalismo che ha sempre come stella polare l'unificazione delle forze del lavoro.

Ma l'elezione delle Rsu ha un significato ancora più profondo: l'elezione, già in sé, dopo anni di esperienze spesso contraddittorie e negative, non solo permette la misura della rappresentatività e validazione democratica delle singole forze, ma affronta un nodo dirimente della questione sindacale: quello della democrazia e della sua organizzazione nel luogo di lavoro. Dopo le Commissioni interne, dopo i Consigli di fabbrica, le Rappresentanze sindacali unitarie è una terza incarnazione delle strutture sindacali di base. La Commissione interna è espressione di un movimento operaio lontano dal movimento operaio italiano, non è stata, almeno formalmente, una struttura di contrattazione e di partecipazione, ma un istituto di tutela e di rappresentanza. Il Consiglio di fabbrica, struttura di base unitaria, anzi il delegato di gruppo omogeneo, eletto su scheda bianca e revocabile in qualsiasi momento, da molti anni, nella esperienza concreta, vive solo di nome, a parte poche eccezioni; svuotato, all'interno del posto di lavoro, dalla crisi/superamento dell'organizzazione fordista del processo lavorativo, e, all'esterno, dall'evolversi della vicenda politica e sindacale.

L'evoluzione tecnologico-produttiva (rivoluzione microelettronica, impresa a rete, ecc) e del mercato del lavoro, impone da tempo una nuova idea di struttura di base; la nostra sfida politica sta proprio in ciò: operare un grande passaggio politico-organizzativo come quello delle Rsu, senza l'ondata d'urto alle spalle di un grande movimento di massa, far vivere, nel nuovo contesto produttivo e sociale, l'ispirazione politico-strategica che aveva motivato la nascita del delegato e del Consiglio di fabbrica.

NEGLI ANNI '70 la spontaneità ed il movimento hanno costruito la nuova organizzazione. Negli anni '90 la nuova organizzazione dovrà trovare alimento soprattutto dalla spinta della organizzazione attuale, se tale organizzazione sarà capace di aprirsi e di andare all'appuntamento di una esigenza diffusa di democrazia sindacale, di rigenerarsi. Rigenerazione impossibile senza una forte iniziativa e protagonismo dei lavoratori.

Le Rsu sono la nuova struttura unitaria, titolare insieme delle funzioni di contrattazione, di rappresentanza, di partecipazione, tolleranza collocata in un unico luogo, quasi a sottolineare il rapporto inscindibile tra le tre funzioni; le Rsu, come i Consigli, non si realizzeranno senza lotta politica, come la costituzione dei Consigli, saranno il banco di prova della capacità di riformare e di riformarsi del sindacato. Una nuova stagione di lotta per lo sviluppo e l'occupazione, di rinnovi contrattuali e di contrattazione articolata può aprirsi soltanto se il sindacato, specificamente la Cgil, saprà gettare tutto il suo peso. Go-pio molti anni, sul problema principe della ricostruzione delle proprie radici: le nuove strutture di base in tutti i luoghi di lavoro. I primi risultati positivi indicano che si può passare dalle parole ai fatti.

*responsabile «task-force» Cgil-Rsu

ORARIO. Funziona la settimana cortissima. Ma si parte da retribuzioni piuttosto elevate...

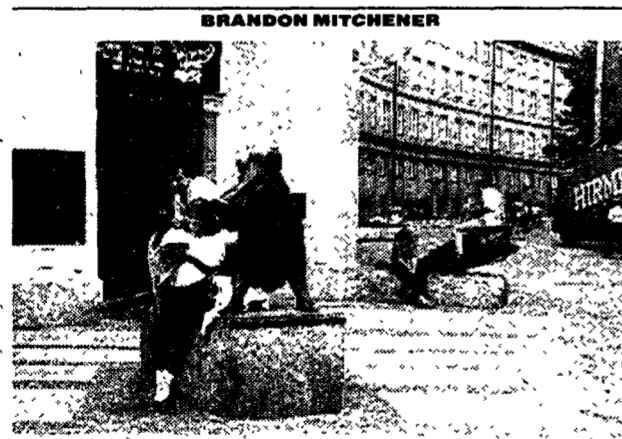
Piano Volkswagen, la scoperta del tempo

SALZGITTER (Germania) Sono le nove di venerdì mattina, e Ulf Börner, un operatore di macchinari pesanti della locale fabbrica di motori della Volkswagen si presenta a casa di suo fratello pronto al lavoro: per ristrutturare l'appartamento. I due ultimi venerdì ha messo la carta da parati, e poi è andato a nuotare con i figli.

Un giorno «libero» davvero. Dall'inizio del 1994 Freitag, il venerdì - che in tedesco significa curiosamente «giorno libero» - ha cominciato ad essere davvero libero per gli ottomila lavoratori della fabbrica VW di Salzgitter, che sono i primi protagonisti dell'ambizioso esperimento economico e sociale della casa automobilistica: salvare posti di lavoro riducendo in proporzione orario e retribuzioni. Una settimana lavorativa di quattro giorni per alcuni, una giornata di lavoro più corta per altri, il modello si sta gradualmente diffondendo nei sei stabilimenti Volkswagen in Germania, in tutto 100mila dipendenti. E intanto, l'atteggiamento dei tedeschi nei confronti del lavoro e del tempo libero sta radicalmente cambiando.

Peter Hartz, il direttore del personale VW che ha messo a punto il piano, lo definisce un'alternativa che altre case produttrici, in Europa e in Germania, farebbero bene a considerare prima di ricorrere a esuberanti licenziamenti. «Dal 1° gennaio stiamo risparmiando soldi - dice Hartz - e questo significa che il piano funziona». E in effetti, mentre molti esponenti di governo ed imprenditori continuano a denunciare il modello Volkswagen come una soluzione di corto respiro, che probabilmente si ritorcerà contro l'azienda, coloro i cui posti di lavoro sono stati salvati dicono che il vantaggio immediato supera nettamente gli eventuali rischi. «Siamo tutti un pochino scettici, ma sapevamo che bisognava fare qualcosa comunque - dice il 39enne Herr Börner - non lo facciamo certo per la nostra salute, ma per la

Un articolo del quotidiano Usa «International Herald Tribune» racconta i primi sorprendenti effetti dell'accordo che ha salvato 30mila posti di lavoro con un taglio all'orario e (in parte) ai salari. L'azienda risparmia, e i lavoratori scoprono il «miracolo» del venerdì libero: per leggere, stare con i figli, dormire di più, fare tutto fuorché il secondo lavoro. Lo schema funziona, ma soprattutto perché alla VW le paghe sono alte, e il taglio è meno doloroso.



Più tempo libero con la settimana cortissima

tremenda crisi dell'industria dell'auto». Una tra le cose che apprezza di più Roland Schmidt, membro del consiglio di azienda della fabbrica di Salzgitter, è il poter fare la spesa senza stress. «C'è meno frenesia - spiega - magari compri meno roba, ma si può acquistare con più criterio». Schmidt tra l'altro ha adoperato uno dei suoi venerdì liberi per trascorrere un weekend lungo in Baviera, e sta cercando una scuola che offra corsi di inglese un giorno alla settimana. «Secondo me - è la sua conclusione - chi proverà per due anni questo sistema ben presto imparerà ad amarlo». Altri, mol-

to più semplicemente, se ne restano a casa, passando più tempo con le loro famiglie. «Il tempo libero costa danaro», dice Mehmet Kulak, un operaio turco con due figli che lavora alla VW dal 1980. «Devo stare attento - aggiunge - a non spendere troppo per cinema e divertimenti. Finora non ce ne siamo accorti, ma io guadagno di meno». Il trucco finanziario del modello VW è che le buste paga mensili sono state lasciate inalterate. Il colpo ai salari emergerà solo ad agosto e a dicembre, quando non arriveranno affatto i soliti «bonus» per le vacanze e le festività natalizie. Bisogna comunque considerare

che i lavoratori della VW da sempre sono meglio pagati della media dei metalmeccanici tedeschi. E nonostante il taglio alle buste paga che accompagna la riduzione del 20% dell'orario di lavoro, continueranno comunque a guadagnare fino al 40% in più dei loro colleghi. Kulak, secondo cui la perdita di reddito si attesterà intorno agli 8.000 marchi l'anno (un po' meno di 8 milioni di lire, Ndr), afferma che è un piccolo prezzo da pagare in cambio della sicurezza del posto di lavoro e di una migliore qualità della vita.

Piscina piena, negozi no

Da quando a Salzgitter è scattata la settimana di quattro giorni, l'università, la biblioteca, la piscina e la pista di pattinaggio sul ghiaccio riportano un certo aumento dell'attività e delle presenze. Invece, i commercianti già lamentano una contrazione del giro d'affari, a causa di una più cauta gestione della spesa e dei consumi da parte dei dipendenti Volkswagen, che è uno dei due principali datori di lavoro della cittadina. Un'agenzia di viaggi dice che la gente prenota viaggi più corti con un preavviso più breve. Frank Weber, un istruttore di danza della Tanzschule Kwiatkowski, sostiene che c'è stata una secca caduta nelle presenze. «Credevamo che avrebbero partecipato più persone, ora che hanno i venerdì liberi - dice - ma evidentemente ora la gente ci pensa due o tre volte prima di spendere».

A Wolfsburg, a 30 chilometri di distanza, l'impatto sarà sicuramente maggiore: metà dei 100mila abitanti della città lavora per la Volkswagen, ma l'altra metà direttamente o indirettamente dipende dallo stato di salute della casa automobilistica. Il ritmo vitale della città è già cambiato. Molte persone si svegliano più tardi, visto che il primo turno in fabbrica adesso comincia alle 7, anziché alle 5 e mezza come una volta. Altri invece tornano a casa prima, meno stanchi, e hanno tutto il tempo per passeggiare per il centro prima del tramonto.

Stephan Krull, componente del consiglio di azienda di Wolfsburg, afferma che la particolare attenzione per l'occupazione implicita nel modello VW aiuta la città, anche perché la spesa per l'assistenza ai disoccupati sarà minore. Meglio che migliaia di persone perdano un po' del loro reddito piuttosto che il posto di lavoro, puntualizza. Per Krull l'operazione è stata possibile proprio per il livello relativamente alto delle paghe alla Volkswagen. «Nessuno avrà fame, o perderà il tetto sulla sua testa - dice - se alla VW ora non siamo in emergenza, è proprio perché in passato ci siamo battuti per i miglioramenti salariali».

Ma se in tanti le ripercussioni negative sul portafoglio del modello Volkswagen non le hanno ancora avvertite, tanti altri le sentono «nell'ana». Un giovane operaio che vuole restare anonimo afferma di essere ben contento di avere il posto di lavoro assicurato per i prossimi due anni, in una regione che con il suo tasso di disoccupazione del 15 per cento emula i Länder dell'ex Germania orientale. Oltre alla settimana di quattro giorni, il modello VW prevede il contemporaneo prepensionamento dei lavoratori più anziani per favorire una graduale sostituzione da parte di giovani apprendisti, che cominciano con un orario settimanale di 20 ore e solo dopo tre anni verranno inseriti a pieno titolo.

«Per quelli che lavorano è stata evitata una catastrofe, ma per quelli che un posto di lavoro non ce l'hanno le prospettive sono grigie», dice Antonio Lo Chiatto, un sindacalista italiano che opera a Wolfsburg. Lo Chiatto, che ha il polso della consistente comunità cittadina italiana, denuncia che agli stranieri, alle donne e tutti gli altri soggetti «in posizione più debole» l'azienda ha offerto incentivi finanziari e non in cambio delle dimissioni volontarie.

Rinaldo Carta, che vende automobili VW ai dipendenti del gruppo, afferma che per forza di cose la compagnia è determinata a ridurre

il numero dei suoi dipendenti, nonostante le promesse di rinunciare ai licenziamenti. «Non c'è modo di assicurare - dice - che conserveranno tutti i 30mila posti di lavoro», ovvero quelli che teoricamente sarebbero stati salvati con il piano di riduzione dell'orario. Intanto, temendo il peggio, molti dipendenti hanno rinviato l'acquisto (scontato) delle nuove Golf e Passat che loro stessi producono. Gli ordini settimanali, da 350-400 di qualche mese fa, sono caduti a 100-150.

Krull, il membro del consiglio d'azienda di Wolfsburg, afferma che il cambiamento in corso alla VW è di quelli epocali. E vedendo le cose un po' più in grande, non è detto che si debba concludere in modo catastrofico. «Paragonandoci al resto del mondo, abbiamo vissuto al di sopra dei nostri mezzi - dice - adesso, all'improvviso è chiaro che gli anni del boom sono finiti. La riduzione del tempo di lavoro può comportare un enorme salto di qualità per persone che ora possono utilizzare il loro nuovo tempo libero per combinare qualcosa di produttivo», aggiunge. «E del resto - conclude Krull - bisogna guardare indietro alla nostra decennale esperienza di riduzione dell'orario di lavoro. Ogni passo in questa direzione si è accompagnato ad ansie e preoccupazioni, ma l'esperienza concreta dei lavoratori è stata enormemente positiva».

«Doppio lavoro? Giammal!»

Börner, il macchinista di Salzgitter, è d'accordo: «Quando farà più caldo, potrò lavorare nel giardino». Quest'estate, hanno deciso i Börner, invece che in viaggio le vacanze si trascorreranno in pace a casa. E l'ipotesi di cercarsi un secondo lavoro, per arrotondare lo stipendio, giura, è un'idea che non gli passa nemmeno nell'anticamera del cervello. Stesso discorso per i suoi colleghi. «Mai e poi mai - dice - per l'amor di Dio!».

Traduzione: Roberto Giovannini © 1994 International Herald Tribune