

**Tonino Inserra***Delegato FIOM-CGIL Iveco*

Io lavoro in uno stabilimento delle FPT, che sono le meccaniche dell'Iveco.

Quale soggettività e quali condizioni si vivono oggi in fabbrica? Parto da una cosa che mi disse un lavoratore, che stava andando in pensione nel lontano '95-'96. Quando, in quella fabbrica, stava iniziando l'inserimento di queste nuove organizzazioni del lavoro: allora si chiamava TPM, oggi si chiama VCM, si chiama ERGO UAS, si chiamano in tanti altri modi. Questo lavoratore era un operatore della manutenzione, un elettricista, quei vecchi omoni di mestiere, di fabbrica. Dopo poco tempo che ero in manutenzione e mentre si stava parlando di questo TPM, venne da me e mi disse che, secondo lui, queste nuove organizzazioni del lavoro servivano solo a ridurre i costi di un livello di qualità, che l'azienda aveva individuato e raggiunto. Ed è esattamente quello che, in questi anni di fabbrica, ho poi tastato con mano, anche rispetto all'attuale VCM. L'azienda, su un livello di qualità accettabile, fa semplicemente riduzione di costi. Allora erano principalmente organizzativi, mentre oggi, ricadono più violentemente sulle condizioni di lavoro.

Vi descrivo qualcosa rispetto all'organizzazione della fabbrica. Noi abbiamo una fabbrica che è divisa in tre stabilimenti, dei quali due non hanno più le vecchie linee classiche e c'è soltanto uno stabilimento che ha la linea classica. In quest'ultima, però, le linee non hanno i tempi dell'auto, quindi molto stringati, ma hanno dei tempi più lunghi: l'operazione più bassa è pagata quattro minuti e mezzo, l'operazione più alta è pagata sette minuti. Anche l'introduzione del VCM, che è iniziata in questo ultimo anno e mezzo di nostra assenza in fabbrica, non ha creato grossi problemi ai ritmi di lavoro. Stante la crisi e stante il fatto che, questo pezzo di officina, è quello che sta pagando il prezzo più alto in termini di cassa integrazione, in questo momento. Mentre per la restante officina, che non fa cassa integrazione, si producono i motori. Hanno sostituito la linea classica con gli impianti: questi ultimi, sono impianti di montaggio, dove facciamo montaggio di motori e una piccola parte di lavorazione dei motori. Qui invece c'è una condizione, secondo me, di alienazione maggiore. Infatti, non si lavora più in linea e non si hanno più le pause di 40 minuti – oggi 30 nel mondo FIAT – ma c'è una pausa collettiva di 19 minuti nell'arco della giornata, con dei tempi morti di lavoro. Però, si tratta di un lavoro molto più alienante: questi impianti hanno delle macchine che fanno delle operazioni di montaggio e, quindi, tutto l'impianto è vincolato da quell'operazione; noi non riusciamo a controllare nulla del nostro lavoro. Dico questo perché, all'interno di quel tempo macchina e nelle singole postazioni, l'azienda infila delle operazioni che vengono continuamente cambiate e, delle quali, non riesci ad avere un controllo. Anche quando eravamo dentro allo stabilimento come FIOM, era molto difficile controllarle. Da questo stravolgimento dell'organizzazione del lavoro discende una palese difficoltà a riprendere terreno sull'organizzazione del lavoro stessa.

Questa crisi ha segnato in modo pesante anche la situazione interna. Io ricordo le assemblee che facevamo in quella fabbrica, nelle quali spiegavamo ai lavoratori che, da lì in avanti, sarebbe stata pesante: sapevamo, cioè, come entravamo in questa crisi e non come ne uscivamo. Ne stiamo uscendo peggio di come pensavamo! Lo dico, giusto per infondere ulteriore ottimismo.

Questa è una fabbrica in cui sono anche velocemente cambiate le generazioni di lavoratori. Faccio alcuni esempi. L'officina motori ha un organico rinnovato al 50% dal 2000 in avanti; si tratta di un organico che è stato formato da persone con un lungo corso di precarietà, persone che hanno fatto oltre 33 mesi di precarietà - tra contratti interinali e l'ultimo contratto a termine - quindi sono entrate decisamente plasmate e modificate da tutto questo. In questa officina, il sindacato è arrivato proprio alla fine del percorso: questa realtà è partita nel 2000, è entrata a regime intorno al 2005 e il sindacato si è inserito solo nel 2006-2007; prima, con dei delegati più morbidi fino a che, in ultima istanza, ci siamo entrati tutti. È stata anche una realtà dove, negli ultimi anni - essendo composta principalmente da giovani - siamo riusciti ad avere un'egemonia sindacale, purtroppo recentemente bloccata, da tutto quello che è accaduto in FIAT.

Qual è la soggettività che secondo me manca, in una realtà giovane come questa e che ha vissuto un tentativo di riconquistare la sua autonomia rispetto ai ritmi di lavoro pressanti?

Noi eravamo riusciti a iniziare un percorso, ma quel che manca è una trasmissione storica, il contatto con una vecchia generazione, perché c'è stata proprio una cesura. C'è una cesura culturale, c'è una condizione completamente diversa. Io lavoro in questa fabbrica da 25 anni ed è indubbio che l'attuale condizione ambientale è completamente diversa da quando ci sono entrato io: chi entra in officina oggi, con tutte le macchine bianche, i pavimenti lucidi, molta luminosità, non si rende conto che, dietro a questa facciata, si nascondono grossi problemi. In poche parole, si trasforma il problema.

Mentre prima era visibile e violento, oggi il problema è più sottile: la Legge 626, la sua architettura e la sua complessità, nascondono molti disagi.

La situazione in FIAT ha peggiorato le condizioni di lavoro ed è aumentato il controllo. Faccio un esempio che sembra stupido. In questa fabbrica nei giorni scorsi hanno ripristinato, dopo decenni – io non mi ricordavo neanche più – la sirena a inizio e a fine turno. Questo perché l'azienda, nonostante abbia un'organizzazione del lavoro basata sui suoi volumi, non riesce a produrre quanto vorrebbe, scaricando così tutta questa disorganizzazione sui lavoratori. Siamo arrivati a cose paradossali: i 5 minuti in meno di pausa pranzo, il minuto in più di lavoro, la richiesta di stare vincolato sul posto.

Io, pur lavorando da tanti anni in fabbrica, non sono mai andato a lavorare vestito, non perché mi vergogni di essere operaio, ma perché è un elemento di socialità andare nello spogliatoio a cambiarsi e stare insieme ai colleghi. Oggi, questa cosa sta venendo meno: c'è tantissima gente che entra in quel luogo già vestita e non ha quasi comunicazione con i propri colleghi. Entrano sul luogo di lavoro ed escono immediatamente, senza momenti di aggregazione. Ho notato un aspetto molto diverso tra la mia generazione e una parte dei giovani di oggi, che è la condizione dei tempi di vita e di lavoro. Io, nella mia vita, ho fatto pochissimo straordinario - giusto quelli obbligatori - non perché non mi piace lavorare, ma perché ritengo che il mio tempo di vita sia importante.

Ricordo che sono entrato in quella fabbrica che avevo 18 anni e, per un lungo periodo, ho fatto lo stesso turno con dei miei coetanei, degli amici della mia compagnia. Beh...ai tempi, facevamo a gara a chi arrivava primo al bar in piazzetta appena finito il lavoro! Oggi si fa a gara a chi si ferma di più a lavorare, a chi fa più straordinario, a chi è più amico del capo per fare straordinario. Questo è un elemento che è stato ripreso anche nell'intervento precedente: e cioè che si è soggettività fuori e non dentro il luogo di lavoro. Si lavora per avere un qualcosa da mostrare fuori e non per essere qualcuno!

Cosa possiamo fare come sindacato?

Io non sono pessimista e credo che - soprattutto nel mondo FIAT - noi abbiamo una condizione che è molto latente e anche abbastanza esplosiva. Vedo in questi giorni un "urlo" che in qualche modo è soffocato e che prima o poi uscirà fuori. Noi dobbiamo, in questa fase, essere molto presenti, esserlo in modo molto più attento di prima e molto più intelligente, a partire anche dalla positività della recente sentenza della Corte Costituzionale. Dobbiamo lavorare molto attentamente per mantenere la FIAT in Italia.

Io – come ricordato in precedenza - lavoro in quella fabbrica da 25 anni e sinceramente non so, fra le nuove generazioni, in quanti avranno la fortuna di lavorare così tanti anni come me. Dico questo perché, per come sono strutturati e organizzati, stanno vivendo alla giornata. L'azienda si attacca alle virgole, ripristina la campana, fa le pulci su ogni forma organizzativa solo per fare cassa. La stessa cassa che - come noi sappiamo bene - serve solo per operazioni finanziarie e speculative. Credo quindi che, da qui in avanti, dovremo lavorare con molta più attenzione e più presenza.