Colloquio con Vigevani segretario dei chimici

Dalla mansione alla qualifica collettiva

ROMA — Martedì la categoria dei chimici ha offerto una «fotografia» emblematica dei problemi che ha di fronte: in piazza Barberini, a pochi passi dal ministero dell'Industria, i lavoratori della Liquichimica organizzavano un presidio di protesta contro i ritardi dell'azione di risanamento dell'intero gruppo; nella sede della Fulc si riunivano i delegati dell'Anic per discutere come le indicazioni del piano di settore calano nelle dinamiche delle strutture produttive pubbliche; il coordinamento donne, infine, era impegnato in una prima analisi delle ipotesi di piattaforma contrattuale. Qual è il dato di sintesi di questi tre momenti, oggettivamente diversi, di fronte all'impegnativa scadenza del contratto? Lo chiediamo a Fausto Vigevani, segretario generale della Fulc.

«C'è, certo, una difficoltà a tenere insieme questi tre pezzi dell'iniziativa sindacale. Ma c'è anche un filo rosso: quello del ruolo di un contratto rispetto alle politiche economiche. I "punti di crisi" possono diventare un comodo paravento per manovre padronali tese a sottrarre rilevanti settori della categoria all'impegno contrattuale? Una ragione in più perché il sindacato viva questi momenti nella loro specificità ma riferiti a una stessa battaglia, non come momenti separati».

Poteri d'intervento

Vediamo come tutto questo si proietta nel vivo dei contenuti. Innanzitutto, nella prima parte della piattaforma, quella politica.

«Puntiamo ad arricchire, rafforzare ed estendere i poteri di intervento e di controllo sulle politiche industriali e sull'occupazione. Nel concreto avanzeremo rivendicazioni in materia di decentramento produttivo, di applicazione della legge sul lavoro ai giovani, sulla normativa degli appalti (una tematica, questa, che affronteremo insieme ai metalmeccanici e agli edili)».

Il decentramento produttivo, però, non può prescindere dalla mobilità, un tema scabroso, che in più di una occasione ha incontrato resistenze, suscitando diffidenze.

«La mobilità diventa una scelta nostra per gestire in positivo i processi di crisi. Per questo nella piattaforma porremo la questione dei titolari del diritto di contrattazione: il consiglio di fabbrica insieme alla struttura territoriale del sindacato. E', in sostanza, la consegna alla classe operaia, non più parcellizzata, del controllo dei processi economici e sociali attraverso strumenti di governo unitario. Problemi di coerenza si pongono, invece, per il padronato che non può continuare a defilarsi come è successo per l'Unidal. La gestione della mobilità comporta una profonda trasformazione degli assetti, degli equilibri e delle prassi delle nostre organizzazioni, ma anche di quelle del padronato che, finora, non hanno mai voluto assumersi responsabilità in nome e per conto dei propri associati».

L'organizzazione del lavoro

Professionalità e organizzazione del lavoro. Su queste tematiche come si qualifica la piattaforma?

«Restituendo alla professionalità il suo ruolo centrale del rapporto di lavoro. Non si può più pensare a una professionalità come portato di capacità individuali. Nella chimica non è più così: i lavoratori hanno la professionalità che l'organizzazione aziendale e la tecnologia gli impongono di esprimere».

Qual è la traduzione in termini di livelli salariali?

«Il processo produttivo è scomponibile in 4-5 fasi fondamentali. Si tratta, dunque, di rapportare la professionalità — quindi, la qualifica e il salario — non più alle mansioni ma alle funzioni che collettivamente i lavoratori svolgono nella gestione delle fasi del ciclo. Ciò significa una razionalizzazione su 5-6 livelli di qualifica contro gli 8 di oggi che si differenziano, ancora, in più di 10 livelli salariali. Questa nuova classificazione rappresenta un elemento di unificazione reale dei lavoratori proprio perché si supera la mansione parcellizzata per arrivare a una gestione collettiva delle fasi di produzione».

Salario e automatismi

C'è anche la questione degli automatismi, particolarmente accentuati nella struttura del salario dei chimici..

«E' uno degli elementi della riforma della struttura del salario che vogliamo conquistare con il contratto. Andremo a proporre una decelerazione degli automatismi per privilegiare il legame con la organizzazione del lavoro e la nuova struttura delle qualifiche. Anche in questo caso specifico poniamo una questione di potere: togliendo l'incidenza automatica sull'aumento del salario ampliamo il potere di contrattazione del collettivo di lavoratori. Come dire: autogoverno, responsabilità e unità sostanziale, che gli automatismi certo non consentono».

E' un metodo valido per tutti: per gli operai come per gli impiegati?

«Certo».

Non temete resistenze, contrapposizioni, spinte autonome di segno corporativo? Nelle aziende chimiche i tecnici e gli impiegati rappresentano circa il 40% dei dipendenti: dei 300.000 lavoratori interessati al contratto, 120.000 hanno la qualifica di impiegato e il «diritto» a 14 scatti di anzianità al 5%. La riduzione a 5 scatti, sia pure in cifra fissa, non significa la perdita di una parte del salario considerata «dovuta»?

«La parificazione dei trattamenti sarà una delle partite più difficili che come sindacato dovremo affrontare. Ma è un compito a cui non possiamo sottrarci. Si tratta di conquistare questi lavoratori a un ruolo attivo non solo rispetto alla linea del sindacato ma anche al processo produttivo. Sono i tecnici, gli impiegati i titolari delle "culture" industriali. Si tratta, allora, di ridare alle loro capacità tecniche tono e spazio nella gestione della prima parte del contratto come nell'organizzazione del lavoro perché emerga la ragione industriale non più quella burocratica. In quest'ambito un'attenzione particolare dovremo porre alla "questione donna", non per definire, che so, un parametro donna, ma per valorizzare tutta la loro professionalità».

Ultimo nodo: l'orario di lavoro. I chimici non partono da zero, poiché hanno conquistato, con le vertenze dei grandi gruppi in particolare, riduzioni al di sotto delle 38 ore. Puntate a generalizzare questa esperienza?

«Più che a generalizzare, a qualificare. La riduzione dell'orario (37,20 o 38,10 ore) è riferita ai cicli continui. Su queste basi abbiamo difeso gli organici, su queste basi vogliamo andare avanti nelle aziende dei grandi gruppi. Ma c'è un altro problema: nella chimica, proprio perché la produzione è a ciclo continuo, l'abolizione delle festività non si traduce in maggiore utilizzazione degli impianti ma in un aumento dell'orario di lavoro personale. Il rischio è che vi siano riduzioni degli organici. Per questo ci stiamo interrogando su come recuperare le festività abolite. Per i giornalieri, d'altro canto, puntiamo alla quinta settimana di ferie che significa certo recupero delle festività, ma si traduce anche in riduzione generalizzata dell'orario».

Sull'insieme di queste scelte c'è unanimità nella Fulc?

«Ci sono ipotesi anche diverse, ma non come strategie contrastanti, destinate a un conflitto interno. Abbiamo tutti la consapevolezza che siamo di fronte a un appuntamento qualificante per l'insieme del movimento».

Pasquale Cascella