

«Meccanici: servono nuove relazioni»

Alessandra Damiani

segretario generale Fim-Cisl Brescia



Prima di Natale Fim, Fiom e Uilm hanno incontrato i rappresentanti di Federmeccanica per discutere del rinnovo del contratto (scade domani) di quello che è ancora il primo settore industriale del Paese con 1 milione 700.000 addetti (dati Istat). L'Italia, in questo ambito, è seconda in Europa solo alla Germania, produce ricchezza per circa 100 miliardi di euro, esporta beni per 191 miliardi (quasi la metà del fatturato totale).

Il 21 e 28 gennaio sono previste altre due riunioni in un percorso che si annuncia complicato. Le organizzazioni sindacali (dopo che la Fiom non ha siglato gli ultimi tre contratti), anche se con due piattaforme separate, sono presenti insieme al tavolo. Perché complicato? Semplicemente perché o il rinnovo si inserisce in un nuovo modello di relazioni industriali, o si tradurrà in un fallimento non solo per i metalmeccanici ma per il sistema-Italia. Per il momento se c'è sostanziale accordo fra le parti su welfare aziendale e contribuzione pensionistica complementare, su temi come aumenti salariali e modello partecipativo le distanze aumentano. L'approccio di Federmeccanica su questi punti pare condizionato da una visione delle relazioni industria-sindacato che guarda ancora troppo al passato. Si punta quasi esclusivamente sul risparmio, senza valorizzare, come sarebbe più utile, l'innovazione, non solo di processo e prodotto, ma anche e soprattutto di modelli organizzativi. Eppure, anche in Italia, non mancano gli esempi di imprese che hanno saputo metterla in pratica e che, valorizzando la persona, hanno guadagnato in competitività. Occorre passare da un sistema basato su controllo e organizzazione piramidale, a un altro che dia cittadinanza ai lavoratori e, responsabilizzandoli, li renda più consa-

pevoli. Penso a una fabbrica che da «hard» diventi «soft», con più flessibilità anche per il capitale umano in termini di orari, mansioni, formazione.

La logica dell'opposizione, del «nemico» da sconfiggere nel lungo periodo è sempre perdente. I tempi in cui a capo dell'azienda c'era il «padrone» vanno definitivamente superati con nuove regole del gioco chiare, condivise e rispettate. Oggi il mondo del lavoro ha bisogno di leader autorevoli e non autoritari, di «riconoscimento» e non di «paternalismo». Solo così tutti gli attori diventano parte di un sistema, in cui ognuno, nel proprio ruolo, mira a un obiettivo comune. Un libro dei sogni? Un'utopia alla «tedesca», impossibile da realizzare con una «testa» italiana? Certamente no. Di esperienze vincenti ne esistono, anche nel Bresciano. Alla «Iseo Serrature», ad esempio, dal 2009 si è iniziato a modificare il sistema organizzativo, introducendo forme di partecipazione attiva incontrando le Rsu ogni mese, introducendo premi variabili e welfare aziendale in accordo con i lavoratori; si fa formazione ai dipendenti e, collaborando con la scuola, si accolgono gli studenti in previsione dei prossimi pensionamenti. Il sistema funziona e l'azienda ha ripreso quota. Il rapporto azienda-scuola è stato sperimentato con successo pure alla «Feralpi». Partecipazione, collaborazione e coinvolgimento le parole chiave che hanno guidato la riorganizzazione della «OMB Saleri», dove hanno allargato il Consiglio di fabbrica per dare a tutti i reparti l'opportunità di essere presenti e hanno istruito i lavoratori in modo che siano in grado di «leggere» un bilancio. Tre anni fa la «Maxion Weehls» di Dello, parte di una multinazionale brasiliana, era in serie difficoltà: l'adozione di un modello organizzativo basato sulla partecipazione non solo ha scongiurato la chiusura, ma ne ha fatto un'azienda florida e competitiva.

Il mio augurio per il 2016, dunque, è che Federmeccanica smetta di essere governata dalla paura di trasferire saperi e conoscenze: nessuno di noi vuole usurpare ruoli che non ci competono, ma partecipare a un processo che ci veda tutti attori e vincitori, questo sì. •