

G Un bilancio K della nostra n lotta

Questo testo, per chi avrà pazienza e generosità di leggerlo, serve a ripercorrere la storia del rapporto sindacato/azienda dentro Gkn dal 2004 ad oggi. Perché è stato scritto? E' semplice: oggi l'arroganza aziendale è all'apice. Gkn non vuole concedere nulla. Anzi: ogni sua azione è una provocazione contro qualsiasi rapporto sindacale.

Da gennaio 2008 è in carica una nuova Rsu che quasi da subito si è trovata in contrapposizione con l'azienda e a sempre in difesa dei lavoratori. Alcuni pezzi del sindacato, solo concertativo, cercano ora di far credere che i mancati accordi con l'azienda e addirittura la crisi stessa siano provocati dalla nuova Rsu e dalla sua strategia sindacale, che è stata sempre decisa attraverso percorsi democratici con i lavoratori,

Chi scrive è convinto del contrario, ed è dunque convinto che i lavoratori della GKN hanno ben poco da concedere all'azienda e molto da avere e se non siamo riusciti ancora a "battere" la Gkn, questo non si deve al fatto che siamo stati troppo determinati ma

forse del fatto che non lo siamo stati a sufficienza.

Crediamo che la colpa sia anche del fatto che ci siamo trovati a lavorare sindacalmente in un momento storico dove le aziende stanno operando un attacco durissimo a i salari e ai diritti dei lavoratori grazie ai governi amici e ad una delle crisi piu' impo- nenti del sistema capitalistico e della globalizzazione dal secondo dopo guerra. Quindi il messaggio che vogliamo mandare a tutti è quello che dobbiamo tenere duro perchè divisi non si vince. Bisogna stare attenti alle sirene che provengono da quei soggetti che vogliono riportare l'azione iniziata in GKN a gennaio 2008 alla normalità e alla **FALSA PACE SOCIALE** dove l'azienda fa profitti sulle spalle dei lavoratori (e li sta continuando a fare anche in fase di crisi).

Purtroppo abbiamo ereditato una situazione da una passata (ma non troppo) cultura sindacale con cui è arrivata l'ora di fare i conti. Lo vogliamo dimostrare brevemente ripercorrendo la storia attraverso i documenti, ritagli di giornali che abbiamo a nostra consultazione.

Lezioni dall'ultima crisi Gkn il moderatismo non paga!

Nel 2004 la FIAT vede una delle sue più grandi crisi della storia recente con forti ripercussioni sul settore e in particolare sull'indotto auto. La GKN di Firenze viene investita dalla crisi in modo significativo essendo una azienda praticamente "mono-cliente" con una produzione dell'80% FIAT.

Arriva di conseguenza la scelta dell'azienda di delocalizzare entro il 2007 il 25% della produzione verso paesi con un minor costo (del lavoro) comunicata alla RSU nel consueto ed annuale incontro al Cae, comitato europeo aziendale di cui un delegato della Gkn Fir ne fa parte.

Nello stesso anno la precedente Rsu presenta la piattaforma di rinnovo per il contratto integrativo - tutt'oggi l'ultimo integrativo firmato in Gkn è del 2000 - con richieste di nuovi investimenti per il mantenimento della produzione dello stabilimento fiorentino a salvaguardia dell'occupazione, e aumenti salariali sia strutturali che

variabili. Comincia la trattativa nel mese di aprile 2004 e prosegue fino a settembre con disponibilità delle parti a trovare un accordo.

Nel mese di maggio 2004 viene fatto un accordo sindacale tra azienda e RSU e direzioni sindacali in merito all'eventuale calo produttivo: la RSU è disponibile a mantenere la flessibilità in caso di diminuzione della domanda. Quindi l'accordo prevedeva l'utilizzo di ferie residue dell'anno precedente, la fruizione di PAR e di ricorso alla CIGO (Cassa Integrazione Ordinaria) e l'azienda si impegnava a stabilizzare 5 CAT (contratti a termine) se ci fossero state relative dimissioni di egual numero di lavoratori a tempo indeterminato, con dimissioni anche incentivate. A settembre 2004 la GKN presenta alle RSU dei dati anno 2003 e 2004 (fino a settembre) e un budget per il 2005 preoccupanti.

A seguito dei dati presentati anche alla RSU la GKN FIR ritira la disponibilità a continuare la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo e nel marzo 2005 apre la procedura di mobilità per 80 lavoratori.

Nel mese di aprile 2005 (lasciato aperto fino a dicem-

bre2005) viene siglato l'accordo sindacale nel quale viene ridotto il numero dei lavoratori in esubero individuando questi in coloro che raggiungono o raggiungeranno il requisito per la pensione in mobilità e nei lavoratori "che non si oppongono alla procedura", ma in cambio "di questa piccola vittoria" a Gkn si "concede" un uso spropositato della flessibilità. L'accordo fa sì che l'azienda "ottenga" l'esternalizzazione delle attività di carpenteria metallica e gestione degli impianti generali (nasce la set ser) e in cambio si impegna a effettuare investimenti pur confermando la volontà di delocalizzare il 25% dei carichi di lavoro negli stabilimenti (come stabilito a livello europeo) e nel contempo si impegna a raggiungere gli obiettivi siglati nell'accordo della mobilità con allegato il piano industriale attraverso l'utilizzo della flessibilità che solo più avanti si comprende cosa è la flessibilità per i lavoratori della GKN: il famoso 6 per 8.

Le parti nell'accordo di mobilità fanno esplicito riferimento al patto per lo sviluppo (accordo concertativo territoriale tra parti sociali e istituzioni firmato nel 2004) di cui non si sono mai visti effetti successivi all'accordo. A seguito della procedura di mobilità escono dalla fabbrica molti dei lavoratori FIAT con storia e cultura sindacale e contemporaneamente l'azienda comincia a fare un uso eccessivo di contratti atipici per far fronte alla richiesta, nel frattempo aumentata, di produzione del cliente.

Contratti che dal 2006 al 2008 assumono cifre significative: 100 lavoratori tra CAT e a somministrazione (interinali) su un organico di circa 400 lavoratori (impiegati e operai). In compenso non viene riaperta la trattativa sul contratto integrativo (CIA) nonostante la crisi sembri ampiamente superata.

2006-2008: la "concertazione" non ci ha portato niente.

Dopo l'accordo del 2006 con le istituzioni per un anno intero nello stabilimento si "crea" la pace sociale, e la RSU insieme all'azienda lavora ad un accordo di flessibilità come previsto da impegni presi nell'accordo della procedura di mobilità del 2005.

Nel mese di maggio 2007 la RSU sigla un ipotesi di accordo sul cambio strutturale dell'orario di lavoro nello stabilimento fiorentino, prevedendo il passaggio da 15 a 17 turni per 12 settimane in caso di picchi produttivi o comunque per esigenze organizzative per un migliore utilizzo degli impianti per far fronte alla richiesta del cliente. Nel citato accordo l'azienda illustra il piano industriale 2008-2009 con il rafforzamento degli impegni che l'azienda aveva speso in sede di procedura di mobilità del 2005 (mai più illustrato nonostante le nostre richieste e il cambio delle RSU). A fronte della firma dell'accordo l'azienda si dichiara disponibile alla riapertura della trattativa per il rinnovo del CIA, della stabilizzazione di alcuni lavoratori precari in caso di applicazione dell'accordo. Ma la trattativa non verrà mai riaperta.

L'accordo a noi più conosciuto come 6 per 8 viene messo al voto dei lavoratori con un referendum profondamente sbagliato nel metodo. Ai lavoratori non viene chiesto di esprimersi con un SI o un NO ma sulla scheda referendaria devono scegliere tra due accordi peggiorativi: il 6 per 8 o un pacchetto di sabati lavorativi. In

questo modo i lavoratori sono portati a votare per il 6 per 8 come male minore. Un gruppo di lavoratori decide di fare appello all'astensione e il quorum viene raggiunto per poco (53% di affluenza al voto). Comincia un periodo di forte contestazione alla RSU, raccolta firme per annullare il referendum, richiesta di intervento del segretario generale della FIOM. La precedente Rsu è a quel punto in difficoltà e si aggrappa a tutto per creare un clima di sospetto.

Nel mese di ottobre 2007 viene trovato nello stabilimento un fantoccio che i mass media, giornalisti strumentalizzano. L'accaduto viene enfatizzato (tutti noi sappiamo che il fantoccio era una goliardata e girava in fabbrica da mesi anche i capisquadra ne erano a conoscenza e ci scherzavano su come tutti i lavoratori) e si fa esplicito riferimento al terrorismo. Nello stabilimento si presentano Polizia e Carabinieri a seguito di una denuncia e all'interno dell'azienda molti lavoratori vengono interrogati, senza una minima tutela sindacale, dai nuclei antiterrorismo. Le strumentalizzazioni sono presto messe a tacere anche da un articolo con intervista del procuratore PL. Vigna che afferma che nello stabilimento fiorentino ci sono solo dissapori sindacali. Tutta la questione terrorismo è quindi smentita, ma parte della RSU si dimette il 17 ottobre 2007 e attraverso una conferenza stampa alla Camera del Lavoro a Firenze, facendo decadere la RSU in carica, senza nemmeno passare dai lavoratori.

Dal 17 ottobre 2007 le organizzazioni sindacali esterne rimettono piede dentro lo stabilimento solo il 10 dicembre 2007 con una assemblea unitaria dove non vengono nemmeno date spiegazioni chiare delle dimissioni. La FIOM cambia il funzionario che segue lo stabilimento.

La nuova Rsu, tra novità e vecchie resistenze.

Nel mese di gennaio 2008 si eleggono le nuove RSU e la FIOM manda una lettera nel quale chiede di verificare le schede elettorali delegando 2 componenti della segreteria (uno dei quali l'ex funzionario che seguiva l'azienda) atto che abbiamo interpretato molto provocatorio visto il passato e l'atteggiamento con cui uno di loro si è presentato alla verifica delle schede.

Comincia così una nuova fase di relazioni sindacali sicuramente più difficili e complicate perché l'azienda nel vuoto di tutela sindacale senza una rappresentanza ha imperato con scelte unilaterali. A Febbraio del 2008 nasce il primo accordo di flessibilità concordata volontaria in cambio di salario siglato dalla RSU dopo un passaggio democratico con i lavoratori.

Nel frattempo la nuova RSU lavora alla stesura di una nuova piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto integrativo scaduto da troppo tempo e con una evidente difficoltà salariale dei lavoratori.

La piattaforma rivendicativa viene messa in votazione attraverso il referendum con un esito positivo del 97% circa. Viene presentata all'azienda che fin da subito mette una pregiudiziale al tavolo della trattativa: se non accettiamo un cambio strutturale dell'orario di lavoro, non si apre la discussione sul contratto. Questa sarà la

pregiudiziale che condizionerà gli incontri e le relazioni industriali, bloccando definitivamente gli incontri sindacali sul tema.

Le nostre prime reazioni sono quelle di proclamare un pacchetto di ore di sciopero e ulteriore richiesta di mandato ai lavoratori; iniziano le mobilitazioni con scioperi a scacchiera che risultano da subito funzionali alla protesta perché efficaci e con un basso dispendio economico per i lavoratori. L'azienda è in difficoltà e risponde con una lettera di attacco alla RSU contestando la forma di presentazione della piattaforma. Dimostriamo con un comunicato ben articolato che quella dell'azienda è una interpretazione unilaterale e forzosa del CCNL.

In risposta la Confindustria, a cui è iscritta la GKN, provocatoriamente convoca i soli segretari generali di FIM FIOM UILM senza la RSU in presenza dell'azienda per chiedere un intervento esterno sulla RSU, la nostra reazione non si fa attendere e si proclama uno sciopero per il giorno successivo.

La lotta sindacale in Gkn tocca l'apice tra giugno e luglio 2008: presidiamo per diversi sabati i cancelli a seguito dello sciopero degli straordinari con relativo un pacchetto di 10 ore di sciopero. Ma non riusciamo a passare ad una fase successiva di lotta per colpa della crisi, siamo già a fine agosto 2008, e scontiamo la flessione di alcuni componenti della RSU (a seguito dell'intervento delle segreterie.....?).

Dopo questo incontro cambia qualcosa nella RSU appaiono su i giornali articoli fatti dirigenti sindacali sul

clima teso in GKN, che non vengono condivise da i lavoratori e creano forti contestazioni in officina.

Gli scioperi a scacchiera e i presidi su i cancelli denotano che non tutta la Rsu è compatta e soprattutto che ci vuole maggiore partecipazione dal basso dei lavoratori.

Nel frattempo la FIOM di Firenze, in seguito ad una segnalazione di un lavoratore che non coinvolge la Rsu, decide a sorpresa di denunciare l'azienda per atteggiamento antisindacale (art 28) rispetto all'utilizzo dei PAR. Cambio di rotta apprezzato ma stranamente la RSU viene coinvolta poco o nulla nelle udienze in tribunale: a ottobre 2008 c'è la prima udienza alla quale partecipa solo il segretario generale della Fiom e la Funzionaria che segue la GKN. Solo alla seconda udienza partecipa un componente della Rsu su richiesta del giudice. Ma anche in questo caso "la strategia del sindacato" non viene preparata prima e soprattutto non saranno mai fatti incontri tra RSU e l'avvocato che segue la vicenda con la struttura sindacale coinvolta. Cosa che ci è parsa strana visto che la RSU era direttamente coinvolta nella questione. Prova ne è il fatto che il giudice a differenza degli altri ha voluto sentire dalla RSU come si erano svolti i fatti!

A sentenza emessa dal tribunale nello stabilimento viene fatta girare una copia della sentenza senza che la stessa fosse stata consegnata alla RSU e cosa ancora più strana: le sottolineature presenti nel documento erano le stesse che abbiamo riscontrato nel documento consegnato successivamente che era in possesso della struttura sindacale. Nel frattempo la direzione aziendale nel di-

orientamento generale fa scelte unilaterali a partire dall'introduzione delle pause collettive.

La lotta per il Cia viene dunque interrotta dall'arrivo della crisi. Da un giorno all'altro l'azienda passa da chiederci i sabati lavorativi a dichiarare l'assenza di lavoro: viene richiesto un periodo di CIGO. La richiesta è di quelle mai viste prima nello stabilimento fiorentino: 13 settimane per 200 lavoratori e dopo una lunga trattativa un passaggio democratico con i lavoratori in assemblea per il mandato l'accordo viene siglato il 31 ottobre 2008. In più occasioni esponenti del sindacato esterno attaccano l'accordo dicendo che è fuori linea rispetto a quanto la federazione sostiene per la firma degli accordi di CIGO ma mai nessuno ci consegna documenti sulla linea e nel frattempo nelle aziende del territorio, e non solo, vengono firmati accordi simili al nostro.

A dicembre 2008 la direzione aziendale della GKN attua l'ennesima decisione unilaterale: risolve anticipatamente i contratti di lavoro atipici rispetto alla scadenza. La nostra reazione non si fa attendere e si procede con procla-

I dati qui di seguito schematizzati sono stati presi direttamente dai bilanci ufficiali della GKN DRIVELINE FIRENZE s.p.a. (Documenti pubblici)

ANNO	N. DIPEN.	VALORE PRODUZIONE	PRODUTTIVITÀ PROCAPITE (come da dati di bilanci)	UTILE	PERDITA
2000	686	€110.893.361	€ 161.652	-	€ 1.876.112
2001	675	€ 111.621.421	€ 165.365	-	€ 1.274.778
2002	606	€ 108.656.818	€ 179.301	-	€ 2.732.958
2003	572	€ 119.575.169	€ 209.047	€ 1582363	
2004	525	€ 98.479.606	€ 187.580		€ 2.912.797
2005	461	€ 100.654.757	€ 218.340		€ 5.246.443
2006	460	€ 129.015.676	€ 280.468		€ 3.024.938
2007	465	€ 157.476.475	€ 338.659		€ 1.777.903

Da questa tabella si può osservare che il dipendente GKN ha incrementato la sua produttività del 110% in otto anni, mentre i posti di lavoro sono diminuiti di 221 unità cioè oltre il 30% della forza lavoro. Questi eccezionali risultati produttivi (aumento di produttività del 15% negli anni), ottenuti nonostante il decremento dei posti di lavoro, non hanno portato alcun beneficio nelle tasche dei lavoratori con l'aggravio che negli otto anni il contratto aziendale è scaduto dal 2004 quindi c'è una perdita costante del potere d'acquisto dovuto all'inflazione reale che non è da confondere con quella ISTAT.

E' alquanto singolare che da una parte c'è un'azienda che dichiara di aver chiuso in negativo 7 bilanci su 8 con un ammontare di oltre 20 Milioni di €, (dell'aumento della produttività che ne hanno fatto???) sotto la voce perdite d'esercizio e i Manager vengono premiati con incarichi più prestigiosi, benefit (auto nuove nel periodo di crisi) e aumenti periodici di stipendio.

CHI PUÒ DARCI UNA SPIEGAZIONE?

mazione di sciopero e presidio davanti ai cancelli dello stabilimento a tutela di questi lavoratori e per avvertirli di non firmare la rinuncia volontaria al contratto e mettendoci a disposizione per tutelarli.

In compenso l'azienda richiede un altro periodo di CIGO per 5 settimane (a completamento delle 13 non interamente usufruite) ma questa volta non si raggiunge l'accordo, a seguito delle nostre richieste di integrazione salariale a carico dell'azienda a maggior ragione a seguito del già pesante periodo di cassa del 2008 e del mancato rinnovo del CIA. Nel frattempo in altre aziende multinazionali del settore auto (e non solo) ugualmente in crisi e ugualmente in cassa si protesta e si sciopera per ottenere richieste di integrazione alla cassa da parte dell'azienda spesso con successo.

Purtroppo però le decisioni unilaterali dell'azienda non si esauriscono qui. Decide nel mese di febbraio 2009 facendo una semplice comunicazione alla RSU (la nostra reazione si traduce con sciopero e presidio/conferenza stampa davanti ai cancelli) di sospendere totalmente il turno di notte a causa della mancanza di richiesta di volumi produttivi da parte del cliente. Decisione che poi si rileverà a nostro avviso azzardata in previsione degli incentivi statali utili per la ripresa produttiva; almeno in parte visto che subito qualche giorno dopo è stato richiesto a circa 20 lavoratori di fare il turno di notte e adesso addirittura straordinari.

Conclusione

1 • La mobilità del 2005 e relativi esuberanti dichiarati dall'azienda chiesti sono stati utili per l'azienda al fine di far uscire gli ultimi lavoratori garantiti e soprattutto i più sindacalizzati come erano e sono gli anziani Fiat.

2 • Appare difficile comprendere come il 2006 sia un anno nel quale c'è un silenzio assordante (almeno per quanto riguarda i problemi interni alla fabbrica e ai lavoratori) intorno ai lavoratori della GKN nonostante nella mobilità del 2005 ci fu una grossa campagna mediatica e forti impegni, a questo punto solo verbali e di "immagi-

ne", delle istituzioni.

3 • Nel silenzio delle relazioni sindacali nel mese di maggio 2007 nasce l'accordo il "6 per 8" che ha l'intento di cambiare radicalmente in modo strutturale l'orario di lavoro, come tutti noi sappiamo è un pericoloso precedente anche a seguito del decreto legislativo 66/2003 (duramente contestato dalla FIOM) che fissa una media oraria di lavoro in 48 ore settimanali e non solo.

4 • La moderazione sindacale non ha portato vantaggi.

5 • Tutte le vicende legate all'allarme terrorismo ci appaiono oggi strumentalizzazioni mirate a nascondere i veri problemi.

6 • La nuova RSU "innovativa" pur nelle difficoltà generali ha fin da subito reso chiaro il suo ruolo di piena autonomia dall'azienda. La vecchia politica degli scambi a perdere è così finita.

7 • Le lotte fin qua condotte sono state giuste o sacrosante. Ma abbiamo scoperto di avere tanti avversari. L'azienda è ormai su una linea di totale unilateralità e si fa forte della crisi economica. Anche nella nuova situazione il vecchio modo di fare sindacato ha cercato di venire allo scoperto.

8 • Un singolo Rsu o pochi altri non possono bastare contro tutti questi avversari. Serve il protagonismo dei lavoratori perché questa è la battaglia di tutti. Ed è giusto dire che questo è oggi il problema: o i lavoratori entrano di più nel merito delle questioni e si fanno avanti nella lotta sindacale, o noi torneremo inevitabilmente al vecchio. E allora l'azienda potrà veramente fare quello che vuole.

9 • C'è un proverbio che dice "chi fa la rivoluzione a metà si uccide due volte". Noi abbiamo rotto con il vecchio metodo concertativo degli accordi a perdere. Così facendo ci siamo attirati addosso le manovre di molti avversari, ma non siamo stati in grado di completare un cambiamento che portasse veramente ad un nuovo modello sindacale. E questo spiega le attuali difficoltà della nuova Rsu. Ma il punto non è tornare al vecchio, ma riprendere e completare il cammino. Anche perché gli attacchi di Confindustria (adesso vogliono distruggere lo stesso contratto nazionale) non ci lasciano altra scelta.

Comitato Cassaintegrati Gkn