

*Intervento di Alberto Ronco - RSU FEMCA CISL SMAT alla Conferenza di Produzione "Per il futuro di SMAT" dell'8 giugno 2019. Il video dell'intervento è disponibile a [questo indirizzo](#).*

Anch'io sono un RSU dell'Azienda, Lavoro da 25 anni per questa azienda, non dico per SMAT perché in realtà allora non si chiamava così, ma in questi 25 anni ha avuto un'evoluzione non solo nel nome ma di forma in generale. Allora eravamo Azienda Acquedotto Municipale di Torino, una realtà abbastanza piccola, locale, poco visibile. Come allora ci diceva la dirigenza, l'acquedotto deve essere poco visibile perché in realtà l'utente si accorge dell'acquedotto quando non funziona. Dà per scontato che ci sia, non si rende conto di tutto il lavoro che c'è dietro e a noi andava bene così, eravamo una realtà di un certo tipo... In questi anni siamo cresciuti enormemente, sulla spinta della Legge Galli, abbiamo incorporato il settore della depurazione con una fusione fondamentale, e da lì siamo arrivati ad essere una realtà di mille dipendenti.

Come ha introdotto il mio collega delle RSU, SMAT è diventata un realtà non più definita nei suoi contorni, ossia quando io sono entrato 25 anni fa c'era una forte cultura identitaria perché pensavamo all'acquedotto non come un ente economico, ma come un gestore del patrimonio. Ossia, nella mentalità che c'era in tutta la filiera, dall'ultimo dei fontanieri al primo dei dirigenti, si pensava di avere in carico un bene sociale da portare avanti nel corso della storia, e forse la mia posizione, la mia visione è rimasta quella, come rimane per molti di noi, quella di prima formazione, manteniamo quindi questi modelli culturali formati nei primi anni di lavoro.

Devo dire che in questo momento è veramente difficile per i lavoratori identificarsi nell'azienda perché non ha più contorni definiti, ma soprattutto perché non c'è più quel collante di filiera, nel senso che io non so più cosa pensano i dirigenti, non so più quali sono gli obiettivi dell'azienda, perché noi gestiamo appunto fondamentale una risorsa che si sta trasformando in un bene economico senza esserlo, ossia: l'acqua ha un valore sociale che è completamente diverso da quello finanziario perché è una cosa che costa veramente poco, eppure, come è ben emerso negli interventi precedenti, ha un valore che va al di là della sfera economica, e non può essere un soggetto economico di breve-medio periodo, perché abbiamo visto che la storia dei popoli si è veramente costruita su acquedotti che sono durati centinaia di anni per non dire millenni. Purtroppo la visione economica di un'Amministrazione finanziaria, di un Consiglio d'Amministrazione o analogamente quella dei politici si limita ai cinque anni (del mandato) mentre la visione di un acquedotto va alle generazioni future. Non si presta ad essere un bene di mercato perché, lo sappiamo, per un qualsiasi oggetto di consumo, ad esempio questa sedia, non possiamo sapere se tra dieci anni sarà ancora un oggetto di design, o di modernariato o chissà che, mentre l'acqua è immutabile per la sua necessità alla sopravvivenza del genere umano.

Dicevo questo perché io non voglio parlare di SMAT MA DI LAVORO: Perché è importante avere una visione stabile del lavoro all'interno di una formazione di filiera culturale interna dei lavoratori? Perché, alla fine, la cultura aziendale la fanno i lavoratori al loro interno, ed è un po' un tramandarsi di generazione in generazione, questa visione anche del proprio lavoro, della nobiltà del proprio lavoro. In questo momento diventa veramente difficile, per tutte le situazioni che sono state spiegate dal mio collega, ma anche perché ormai le decisioni partono dall'alto verso il basso e purtroppo il processo produttivo è esattamente al contrario e bisogna in qualche modo assecondarlo anche nel modello culturale che c'è dentro l'Azienda, ossia dal basso verso l'alto. Anche l'assunzione del personale non viene più fatta in base alle esigenze del servizio ma in base a strategie politiche sulla gestione che non hanno nulla a che vedere con il servizio.

Questa è una cosa che siamo assorbendo dalla società, dalla trasformazione della società in base al modello culturale in cui viviamo. Proprio perché si inizia a pensare a SMAT come a una realtà industriale. Non è così, perché il ciclo industriale è molto più veloce. Noi abbiamo cicli molto lenti, noi siamo legati – come si diceva prima – ai cicli naturali. La stessa strategia di gestione dell'acqua è di lungo periodo, sia nell'approvvigionamento sia nella depurazione.

Parlavamo di investimenti: in realtà la verifica della bontà delle opere non si fa al momento del collaudo: la faranno i nostri figli. Pensate che sotto Torino ci sono i tubi posati un centinaio di anni fa e che stanno ancora funzionando e lì, veramente, quando li andiamo a scoprire per qualche motivo, per qualche rottura, ci rendiamo conto della qualità del lavoro che c'era dietro e che non può essere solo rapportata a un semplice bilancio economico. Probabilmente è stato anti-economico fare quelle opere con quel livello qualitativo – nel breve periodo – in realtà quelle sono la forza di SMAT. Se pensate che i migliori acquedotti dal punto di vista della redditività che stiamo gestendo fondamentalmente sono l'acquedotto di Sangano costruito nella metà dell'Ottocento e l'acquedotto del Pian della Mussa del quale giustamente, orgogliosamente la società si vanta, c'è da chiedersi come mai, con l'enorme evoluzione tecnica che abbiamo avuto, non siamo stati più capaci di produrre quel livello qualitativo.

E questo sta nella gestione del lavoro, nella divisione dei compiti del lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nel seminare una cultura industriale completamente diversa. Se vogliamo essere leader bisogna avere una cultura identitaria, non assorbirla dalla società, non dobbiamo essere soggetti passivi ma dobbiamo essere soggetti attivi. E ciò passa dal rispetto delle persone, perché è dal rispetto delle persone che parte la visione identitaria del riconoscersi nella propria società. Quello a cui non si fa attenzione – al di là dei bilanci mirabolanti, dei dati economici e dei metri cubi - in realtà è il fattore umano: noi non abbiamo a che fare con dei consumatori, abbiamo invece a che fare con delle persone, con degli utenti e questo deve rimanere come un concetto di base; dall'altro lato il lavoratore deve avere questa coscienza e, allo stesso modo, anche l'Amministratore Locale non deve vedere in SMAT un soggetto economico o portatore di interessi o di opportunità ma come una condivisione di un processo di lungo periodo del proprio tessuto territoriale e del proprio capitale umano anche a livello di utenti.

Questo non si può fare senza una visione, una programmazione e un'identità culturale che tuttora mancano. Questa mancanza all'interno la si sente soprattutto nel clima aziendale e nell'inquietudine che c'è all'interno del mondo del lavoro, del malessere che c'è, non solo per una questione di carichi di lavoro ma anche per le finalità che ci si sta ponendo all'interno e veramente su questo c'è bisogno di chiarezza. La stessa chiarezza che si chiede nei bilanci, si chiede anche nella gestione del personale.