

Le tute blu a Roma

Undici anni fa il primo esperimento applicato a quella contestata auto che era la Ritmo, poi altri tentativi dall'esito modesto E gli operai i loro «segreti» se li tengono

Prove e tanti insuccessi ecco la qualità di casa Fiat

Nella storia della Fiat c'è stato un intervento positivo sulla qualità: 11 anni fa a Rivalta una commissione di delegati e dirigenti, contrattando in permanenza l'organizzazione del lavoro, riuscì a ridurre i difetti della «Ritmo» ed anche a migliorare le condizioni degli operai. Ma la Fiat l'abolì perché non voleva più negoziati in fabbrica. Ed ora falliscono le iniziative sulla qualità di Romiti.

DALLA NOSTRA REDAZIONE MICHELE COSTA

TORINO. La «Ritmo» è un'auto che non si produce più. Si può quindi parlare delle sue magagne senza comportarsi come Cesare Romiti, che ha fatto calare le vendite della Fiat con la campagna sulla Qualità totale da raggiungere in azienda («vuol dire - ne deducano i potenziali clienti - che la qualità adesso non c'è»). Di magagne la «Ritmo» ne aveva davvero tante, se undici anni fa i dirigenti dello stabilimento di Rivalta, dove si costruiva questo modello, chiesero aiuto al Consiglio di fabbrica: «Dovete darci una mano - dissero - a ridurre l'indice medio di demerito della vettura, che è 42,5, mentre la media europea per auto della stessa categoria è 38».

modo informale, una contrattazione permanente della produzione e delle condizioni di lavoro. Ed era proprio questo tipo di rapporto che la Fiat non voleva più avere col sindacato. Nel 1984 l'azienda varò un ambizioso progetto «Relazioni Interne». Il cui obiettivo era recuperare il consenso dei lavoratori e ridurre ai margini il ruolo dei delegati all'interno della fabbrica. Furono attivati i capi e le gerarchie, affinché instaurassero un rapporto diretto con ciascun dipendente per risolvere i suoi problemi (l'aumento al merito, il trasferimento in un posto meno disagiato, l'assunzione del figlio...).

Il problema della qualità fu affrontato con la medesima logica paternalistica. E fu una sequela di fiacchi. Si provò col «Sapio», concorso a premi (registri, giradischi, ecc.) da sorteggiare tra coloro che rispondevano esattamente a domande sulla qualità e tra i capi nelle cui squadre si constatarono più risposte. Finì in burletta, perché erano i capi (che già conoscevano le risposte) a compilare le schede per gli operai. Poi si è tentato con i «Circoli di qualità», copiati pari pari da esperienze giapponesi. Poiché si riuniscono fuori orario di lavoro, vi partecipano solo i capi, operatori (vice-capi) e qualche lavoratore desideroso di far carriera.

La domanda rivela una coscienza di classe. Il Taylorismo, tuttora imperante in Fiat, si fonda sul «fatto» sistematico dell'esperienza operaia. La pretesa organizzazione scientifica del lavoro basata sulla parcellizzazione delle mansioni, sulla divisione dei compiti esecutivi da quelli di controllo, non potrebbe mai funzionare se gli operai non svolgessero una ricchissima attività «informale», dei cui risultati le aziende si appropriano senza pagare una lira. Ci sono operai che inventano e si costruiscono nuovi attrezzi per fare particolari lavori, operai che modificano i cicli di lavorazione e l'ordine in cui vanno montati i pezzi. Gli impianti, si tratti di vecchie linee di montaggio come di avanzate automazioni, si bloccherebbero decine di volte al giorno se gli operai non sapessero per esperienza che in quel certo punto del ciclo occorre fare quel certo intervento non previsto dagli uffici tecnici.

Chi sta in fabbrica impara ben presto a tener nascosti i trucchi che ha escogitato per eseguire più rapidamente e con meno fatica la sua mansione, perché non solo l'azienda non gli darebbe nessun riconoscimento per l'invenzione, ma ne approfitterebbe per imporgli più produzione nello stesso tempo di lavoro. Ecco perché i «Cedac» sono visti dagli operai come un tentativo sfacciato della Fiat di impadronirsi di una fetta della loro esperienza senza pagare dazio.

C'è un solo modo per valorizzare il patrimonio di esperienze, capacità professionali e progettuali dei lavoratori in modo da accrescere l'efficienza produttiva e la qualità del prodotto: è la contrattazione permanente in fabbrica, che è una miniera di idee, anche a vantaggio dell'azienda. Lo ha dimostrato la commissione di Rivalta sui difetti della «Ritmo», che rimane la più positiva esperienza sulla qualità mai fatta in Fiat. Invece la Fiat, anche nella vertenza per il contratto, è capofila dei padroni che vogliono eliminare la contrattazione nei luoghi di lavoro. Se Romiti non cambierà repentinamente la sua Qualità totale rimarrà uno slogan propagandistico.

La domanda rivela una coscienza di classe. Il Taylorismo, tuttora imperante in Fiat, si fonda sul «fatto» sistematico dell'esperienza operaia. La pretesa organizzazione scientifica del lavoro basata sulla parcellizzazione delle mansioni, sulla divisione dei compiti esecutivi da quelli di controllo, non potrebbe mai funzionare se gli operai non svolgessero una ricchissima attività «informale», dei cui risultati le aziende si appropriano senza pagare una lira. Ci sono operai che inventano e si costruiscono nuovi attrezzi per fare particolari lavori, operai che modificano i cicli di lavorazione e l'ordine in cui vanno montati i pezzi. Gli impianti, si tratti di vecchie linee di montaggio come di avanzate automazioni, si bloccherebbero decine di volte al giorno se gli operai non sapessero per esperienza che in quel certo punto del ciclo occorre fare quel certo intervento non previsto dagli uffici tecnici.



Ancora tante ombre in fabbrica Ma per molti qualcosa è cambiato

Non è finita la campagna dei diritti negati

Dai diritti perduti, ai diritti negati, ai nuovi diritti: è questa la strada aperta anche dalla campagna sulle libertà e la dignità sui luoghi di lavoro promossa dal Pci due anni fa nelle fabbriche del gruppo Fiat? Sono in molti a dire di sì. Le piattaforme contrattuali e la cultura dei diritti. Luci ed ombre nel dibattito del sindacato. E nel fronte padronale una grande schizofrenia.

BIANCA MAZZONI

MILANO. Le voci contrattate, le facce in ombra: le immagini inquietanti dei giovani assunti con contratto di formazione lavoro all'Alfa Sud di Pomigliano, tramessero nel programma di Samarca dedicato al contratto dei metalmeccanici, hanno detto più di qualsiasi denuncia.

partendo dalle difese delle condizioni materiali, dalle denunce di ogni atto di ritorsione, ha costituito il sedimento da cui poi si è proiettato una luce più lunga.

Dall'inverno dei diritti perduti si passò, insomma, grazie alla paziente resistenza di Mirafiori, alla primavera della campagna sui diritti negati. E la stagione dei nuovi diritti? C'è chi dice che è cominciata, che sulla carta ci sono già nuovi strumenti. Quella stagione dei diritti ha accelerato il varo della legge per la tutela sindacale nelle piccole aziende, ha portato ad accordi sulla trasparenza anche in Fiat, rimasti a dire il vero in grandissima parte solo sulla carta. La strada comunque sarà sicuramente lunga.

Dall'inverno dei diritti perduti si passò, insomma, grazie alla paziente resistenza di Mirafiori, alla primavera della campagna sui diritti negati. E la stagione dei nuovi diritti? C'è chi dice che è cominciata, che sulla carta ci sono già nuovi strumenti. Quella stagione dei diritti ha accelerato il varo della legge per la tutela sindacale nelle piccole aziende, ha portato ad accordi sulla trasparenza anche in Fiat, rimasti a dire il vero in grandissima parte solo sulla carta. La strada comunque sarà sicuramente lunga.

Meno male che dopo quella campagna - inverno, primavera '89 - nelle fabbriche del gruppo Fiat, il clima interno è cambiato, altrimenti avremmo avuto il dubbio di essere stati strumento e amplificatori di una sorta di follia collettiva. «Da una situazione pesante, soffocante» - dice Riccardo Contardi, delegato Fiom dell'Alfa di Arese - di illegalità diffusa, si è passati ad un maggior rispetto da parte della gerarchia aziendale delle regole formali, della dignità delle persone. È un giudizio condiviso anche a Pomigliano. «Da quella battaglia» - dice il segretario Fiom della zona, Ciccio Ferrara - sono cambiate molte cose in fabbrica. Alla maggior consapevolezza dei lavoratori dei propri diritti è corrisposto un maggior rispetto delle procedure, ad esempio per gli infortuni, da parte dell'azienda. Rimane l'intollerabilità del sistema Fiat che si esprime proprio in queste ore con gravi provvedimenti disciplinari nei confronti di due giovani assunti con contratto di formazione lavoro».

Più complessa la realtà di Mirafiori, considerata da sempre un terreno di continua verifica per il sindacato. Attezione però, avverte Cesare Damiano, ex segretario dei metalmeccanici Fiom al tempo della battaglia dei diritti negati e uno dei promotori della documentazione sulle violazioni alle norme antinfortunistiche che portarono all'incrinazione da parte della magistratura dei massimi vertici Fiat: «C'è un lato rimasto sempre oscuro della battaglia dei diritti che si è svolto proprio a Mirafiori. Si tratta di un lavoro oscuro, tenace, incessante dei delegati di fabbrica e management si confrontano sui programmi».

Meno lavoro, poca tecnologia, più dispersi La lettura meridionale della vertenza

STEFANO BOCCONETTI

ROMA. Ci saranno. Come ci sono sempre stati. I duecentomila metalmeccanici meridionali, del resto, sono sempre stati un punto di forza del sindacato. Magari «difficilmente governabili» a Pomigliano, per dire una, è registrata la più alta percentuale di «no» alla piattaforma, quella così difficilmente elaborata dal sindacato ma anche la percentuale più alta negli scioperi. A Roma, dunque, ci saranno. E ci saranno tutti: 5 treni, 200 pulman, addirittura un traghetto. E ci sarà anche chi non è più direttamente interessato a questo contratto (nel senso che non fa più parte della categoria, ma la vertenza metalmeccanica - l'hanno ricordato ancora ieri in un appello i segretari - interessa davvero tutti). Insomma: per le strade di Roma sfilano anche gli (ex) operai dell'Italsider, ma non avranno

(ex) operai Italsider diventavano in qualche modo un simbolo: di quanto e come è cambiata l'industria metalmeccanica nel Mezzogiorno. Magari, tanto per fissare dei riferimenti, da un corteo nazionale ad un altro. I cambiamenti, meno appariscenti forse della chiusura di un altolavoro, sono numerosi. E profondi. Una cosa, invece, non è cambiata: il generale arretramento rispetto all'altra Italia. È frase fatta sostenere che la «forbice» tra Nord e Sud si è allargata. Ora però tutto questo è meno intuitivo e più analitico. La Confindustria nell'ultimo numero della «Rivista di politica economica» pubblica un saggio di Mariano D'Antonio. Dove si ricava l'immagine di un pezzo di paese molto «dipendente». Dipendente in questo senso: che nel Mezzogiorno il Pil, prodotto interno lordo, è di ben 4 punti e mezzo inferiore all'in-

dicatore italiano (le cifre si riferiscono al periodo che va dall'80 all'87). Per contro, invece, i consumi sono cresciuti al Sud di quasi un punto più che nel resto del paese. Questo «scarto» - tra consumi e pil - è stato colmato con l'aumento delle importazioni. Alcuni numeri: nelle regioni meridionali l'import è arrivato al 26,4% del prodotto. Con i casi limite: in Basilicata e Calabria, le importazioni superano la metà della produzione. Industria debole e dipendente. E con scarse possibilità di cambiamenti in breve tempo. Lo impedisce la struttura dell'apparato produttivo meridionale. Nei documenti degli uffici studi sindacali ricorre spesso l'aggettivo «obsoleto» per definire l'industria nel Sud. Più bruttamente: è vecchia. E, forse, addirittura, «non ristrutturabile», non tutta. Anche in questo caso le cifre aiutano

più delle parole. L'industria metalmeccanica nel Sud significa 1880 imprese. Di queste però, la metà - lo dimostra una mappa delle fabbriche meridionali redatta dalla Fiom - è anche quaccolosa di più, appartengono alla sottocategoria: prodotti di metallo. Che a giudizio di tutti è il settore «meno moderno», con meno prospettive. Fabbriche vecchie. E le ultimissime indagini non dicono con chiarezza se ci sia o meno un'inversione di tendenza. L'inversione, infatti, potrebbe essere testimoniata dalla «cifra» degli investimenti in tecnologia. Il professor Mariano D'Antonio spulcia tra i dati dei ministeri (quelli relativi all'applicazione delle leggi) e «scopre», per esempio, che i soldi del «fondo innovazione» sono finiti al 95,2% alle imprese dell'area forte. Al Sud le briciole. Uno studio del «Cris» ci dice, in-

vece, che del totale dei metalmeccanici meridionali, il 30,9% lavorano in imprese «con attività ad alto grado di innovazione»... («high-tech»). Certo, il centro studi si riferisce all'innovazione del processo produttivo (alla modernizzazione della fabbrica, non del prodotto): e da questo punto di vista anche la Fiat, coi robot di Cassino, si è innovata», più diffusa. Si tratta, comunque di percentuali alte. Solo che questo tipo di «innovazione» è stata tutta e solo appannaggio delle grandi imprese. Quindi di poche industrie, visto che nel Sud la situazione è ancora più poverizzata che altrove: qui ben l'85% delle unità rientra nella categoria «piccole e medie». Quelle - perché non dirlo? - che una volta «piacevano» tanto anche al sindacato: magari in contrapposizione alle grandi imprese, queste ultime considerate portatrici di uno

sviluppo distorto». E stiamo parlando di pochi anni fa. Fino a quando non ci si è accorti che da sola l'«agilità del mercato» non bastava a far fronte alla concorrenza sempre più internazionale. E allora è finita la discussione tra i fans dei piccoli contro i grandi: il sindacato ha (ri)cominciato a rivendicare gli strumenti per controllare la produzione. Nelle economie di scala, ma anche nel tessuto delle piccole aziende, che non sono - da sole - portatrici di uno «sviluppo sano». Strumenti di controllo: una richiesta che avevano inserito anche nella piattaforma. Ora di queste rivendicazioni se ne parla di meno. Ma a quei duecentomila interessa tanto quanto il salario e l'orario: dall'ultima manifestazione nazionale si sono ridotti di quasi 15 mila unità. Vorrebbero avere gli strumenti per non trovarsi ancora di meno al prossimo appuntamento.

Le donne: «Non vogliamo un accordo a sesso unico»

Diritto d'informazione, orari di lavoro scelti, norme antimolestie, commissioni pari opportunità in ogni azienda: ecco i 4 punti «al femminile» della piattaforma.

FERNANDA ALVARO

ROMA. «Molestie, molestie, ricatto sessuale. Vero vizio padronale». Uno dei tanti slogan che oggi le metalmeccaniche scandiranno durante il corteo. Uno dei tanti slogan per sottolineare la differenza e la difficoltà di essere «donne in tuta blu». Una specificità che Faltra metà del cielo della fab-

brica, quasi il 20 per cento delle tute blu, ha voluto mettere nella piattaforma. Dall'assunzione, al lavoro, all'orario: quattro punti al femminile di cui in questi mesi le metalmeccaniche hanno discusso fuori e dentro la fabbrica. Dal nord al sud sono state coinvolte le associazioni femministe e le

elette di tutti i partiti a tutti i livelli. Solidarietà e impegno che oggi è nelle adesioni e nella partecipazione al corteo delle «donne blu» che parte alle 9 dal Circo Massimo (l'appuntamento è dalle 8 in poi per arrivare a San Giovanni). L'onorevole Tina Anselmi, Silvia Costa, le donne del Pci a partire da Livia Turco, della Sinistra indipendente, Alma Cappelletto del Psi, le consigliere comunali romane, sono soltanto alcune delle tante adesioni. E oggi, durante la manifestazione nazionale, le metalmeccaniche porteranno la loro specificità. «Contratto a sesso unico? Questa volta no». Hanno ripetuto per dieci mesi, ma cosa c'è dietro queste parole? «Ci sono alcuni punti che abbi-

mo voluto nella piattaforma per far sì che questo, come dice appunto lo slogan, non sia un contratto a sesso unico, naturalmente maschile - spiega Lilla Chiaromonte del coordinamento nazionale donne della Fiom - Vogliamo un contratto nel quale sia specificato il diritto al lavoro delle donne e i criteri di assunzione. Vogliamo poter essere parte in causa su questi argomenti e per questo abbiamo bisogno di informazione, formazione e, qualifiche. Chiediamo orari scelti: part-time (da 20 a 30 ore settimanali), aspettative lunghe (da sei a 24 mesi), permessi non retribuiti (fino a 100 ore all'anno). Ci batteremo, e sarà una battaglia ardua, perché le commissioni Pari opportunità

funzionino anche a livello aziendale. Per finire, ma non è certo l'ultima questione in ordine d'importanza, vogliamo nuove normative per affrontare le molestie sessuali e i ricatti nelle fabbriche». Almeno il 20 per cento delle donne che lavorano lì ha subito, ma in alcune realtà più piccole e meno protette, si raggiungono punte del 35 per cento. E le denunce? Casi rari. Difficile rompere il muro di silenzio e paura. Per questo le metalmeccaniche chiedono che un articolo del contratto specifichi che questi comportamenti sono vietati, che per la prima volta questo argomento diventi materia di contrattazione sindacale. E dell'apposita norma devono far parte alcune questioni: la

responsabilità dell'azienda nella prevenzione di queste azioni; la distinzione netta tra ricatto e molestia e quindi l'individuazione della maggiore gravità relativa alle azioni da parte dei superiori perché più dannose per il lavoro e la libertà delle donne; la salvaguardia dei diritti della lavoratrice con una norma che si rapporti alle Commissioni pari opportunità. Tutto questo per superare la discrezionalità dell'azienda, tenuta dalla Federeccanica, nello stabilire un legame esclusivo e automatico tra molestie sessuali e sanzioni. Queste richieste, queste preoccupazioni e aspettative sono tutte nelle voci, negli striscioni, nei volantini che le metalmeccaniche provenienti da

tutte le fabbriche italiane, piccole e grandi, portano a Roma. Una grande colomba bianca con il simbolo femminista e, in alto, la parola «Contratto» aprirà il corteo tutto al femminile, quello che parte dal Circo Massimo alle 9. Ma tante colorate e fantasiose «infiltrazioni» ci saranno negli altri due che prendono il via da piazza Ragusa, al Tuscolano, e da piazzale del Verano. Perché le «donne in blu», tenaci nella difesa della piattaforma, impegnate per il rinnovo di un contratto scaduto da dieci mesi, discriminate al momento dell'assunzione e durante il lavoro in fabbrica, non perdono la loro allegria. E tra gli slogan di battaglia spunta l'ironia: «Orario ridotto e diversificato per lasciare spazio al mondo del peccato».

Queste richieste, queste preoccupazioni e aspettative sono tutte nelle voci, negli striscioni, nei volantini che le metalmeccaniche provenienti da tutte le fabbriche italiane, piccole e grandi, portano a Roma. Una grande colomba bianca con il simbolo femminista e, in alto, la parola «Contratto» aprirà il corteo tutto al femminile, quello che parte dal Circo Massimo alle 9. Ma tante colorate e fantasiose «infiltrazioni» ci saranno negli altri due che prendono il via da piazza Ragusa, al Tuscolano, e da piazzale del Verano. Perché le «donne in blu», tenaci nella difesa della piattaforma, impegnate per il rinnovo di un contratto scaduto da dieci mesi, discriminate al momento dell'assunzione e durante il lavoro in fabbrica, non perdono la loro allegria. E tra gli slogan di battaglia spunta l'ironia: «Orario ridotto e diversificato per lasciare spazio al mondo del peccato».