

Dialogo o lotta?



Due concetti rischiano di inasprire il dibattito nel sindacato sulle nuove relazioni nelle aziende. Facciamo parlare i diretti protagonisti di accordi e vertenze: si parte dal «modello emiliano»

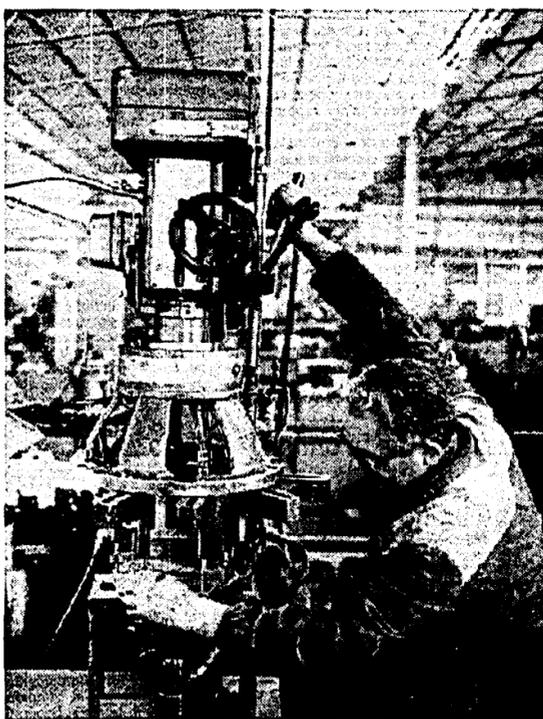


Appello di 4.000 operai Fiat «Più democrazia e lavoro Sia garantita per legge l'elezione dei delegati»

Oltre 4.000 lavoratori Fiat di Mirafiori e Rivalta hanno firmato un appello ai presidenti di Camera e Senato a sostegno dei disegni di legge di Giorgio Ghezzi del Pds e di Gino Giugni del Psi. Si tratta di iniziative per garantire la democrazia nelle fabbriche ed eleggere ogni 2 anni in modo trasparente ed irrinviabile i rappresentanti dei lavoratori. Sono infatti quasi 12 anni che i delegati non si rinnovano.

Sapore di autogestione in fabbrica

Il sindacato prova a chiamarla «codeterminazione», i vertici direttivi dell'azienda la chiamano «suggerimenti, discussione»; gli operai la identificano in «una autonomia più completa», ma la sostanza è la stessa. Si tratta di un nuovo tipo di relazioni industriali. Non partono dal conflitto, ma non è escluso che al conflitto arrivino: «perché gli interessi sono diversi». Il modello emiliano può essere esportato?



Metalmecanici all'uscita dalla fabbrica e operai al lavoro

DALLA NOSTRA INVIATA FERNANDA ALVARO

BOLOGNA. «Il profitto è la cosa più importante di tutte». Non abbiamo mai smesso di rivendicare, basta vedere il numero di ore di sciopero necessarie per arrivare a un accordo. Il padrone, il dottore, ci prova sempre. Ma allora? Se la prima è, e lo è, la voce del padrone e le altre quelle del sindacato e degli operai, vuol dire che non ci sono novità, vuol dire che in Emilia le nuove relazioni sindacali, i «laboratori», i «modelli» non hanno funzionato? Non è così. I fatti smentiscono le parole, almeno le prime. Quelle in cui i ruoli restano immutati e il conflitto lavoro-capitale resta un eterno conflitto. Ma bisogna vedere se dal conflitto si parte o ci si arriva dopo che le posizioni sono state messe a confronto. «Abbiamo sempre accettato la discussione», aggiunge la voce del padrone, «facciamo sì che gli interessi dei lavoratori non siano in contrasto dell'azienda in modo che questa non possa rifiutare il nostro schema alternativo». Quando si viene a lavorare e nessuno rompe, è una bella cosa.

meccanici. Davanti i cancelli di GD2, ad Anzola d'Emilia, a pochi chilometri da Bologna, uno degli stabilimenti della ex Gherardi-Dall'Oglio (diventata ormai soltanto GD) azienda leader nel mondo per la produzione di macchine automatiche per l'impacchettamento del tabacco. Tremila dipendenti nel mondo di cui 1350 a Bologna e dintorni. Trecento miliardi di fatturato industriale, la percentuale di guadagno più alta sul fatturato in un confronto su 50 fabbriche metalmeccaniche. Nessuno legge questo marchio da nessuna parte, ma, per esempio la macchina che incarta il «Bacio» Perugia è uscita dalle officine bolognesi nel 1950.

Soltanto un esempio: la Gd

La Gd è una delle aziende metalmeccaniche della regione dove sono stati firmati accordi che prevedono una maggiore responsabilità e ruolo di programmazione del sindacato, del consiglio di fabbrica, Codeterminazione? Guai a chiamarla così davanti alla dirigenza aziendale. Vuol dire che qui come in altre fabbriche (Mec Track, Italfarad, Pal Demm, Cima... sono soltanto alcune) il sindacato ha discusso di gruppi di lavoro, di modifiche tecnologiche, autonomia, progetti, produttività legata non a maggiorazioni di orario, ma all'organizzazione del lavoro. È una delle fabbriche dove secondo il professor Mortillaro (la sua è una dichiarazione di qualche anno

fa) «si è conseguito un accordo in cui la controparte ha dovuto cedere sul piano politico al sindacato». Ma né il sindacato, né tantomeno l'azienda sono d'accordo. Non sono d'accordo neppure gli operai: «Qui nessuno ti regala niente - commentano - le cose te le devi conquistare come sempre».

Sono le 13. Tra mezz'ora finirà il primo turno e comincerà il secondo, ma qualche operaio è già arrivato. Dal periodo prebellico quando la GD faceva lavorazioni meccaniche per conto terzi, molta acqua è passata sotto i ponti: la meccanizzazione, i computer, veri e propri robot sono entrati in forze nei capannoni emiliani e in quelli

degli altri stabilimenti sparsi per il mondo. Da allora è cambiato anche il modo di stare in fabbrica, di contare, di essere rispettato e tutelato come lavoratore. «Se facevo sciopero mi mandavano via - ricorda Bonazzi, quarant'anni di cui 26 passati nelle officine GD, entrato come apprendista ora al livello quinto super, abilissimo a far marciare il robot - adesso non è più così». Cosa significa? «C'è più autonomia, la gerarchia non esiste, praticamente il caporeparto ha una burocratica funzione di divisione del lavoro. Per ognuno un'autogestione. Autogestione, è una delle parole chiave del nuovo tipo di relazioni sindacali. Ma ce ne sono al-

Roma è sempre più lontana

Non ledere l'interesse del «padrone-dottore» è una vera e propria arma. Giocare, se così si può dire, al suo stesso livello, avere la sue

stesse conoscenze tecniche, giuridiche, organizzative o quant'altro è l'unico modo per discutere da quasi pari durante la contrattazione. «Ci serviamo anche di consulenti esterni, si specialista - confessano alla Fiom bolognese - per incastrare l'azienda». Ma l'azienda non si sente incastrata. «Siamo bravi noi e influenziamo la controparte - risponde l'ingegner Sacchetti, direttore di fabbricazione, alla domanda a chi vada il merito delle buone relazioni sindacato-impresa - Abbiamo sempre accettato la discussione, abbiamo sempre pensato che molta formazione servisse ad ottenere una qualità più alta. Per noi ci sono alcune cose imprescindibili: ambiente, strumenti di lavoro, igiene, sicurezza, diritti dei lavoratori». Sembra di sentir parlare un sindacalista ad un comizio, ma sta parlando un «dottore». «È una questione di stile - aggiunge Albino Tagliani, direttore del personale - il nostro è improntato alla correttezza e al rispetto. Mortillaro? Non è nel nostro stile».

no prima che ne scrivessero i giornali».

Ma il modello si può esportare?

Nonostante o forse proprio per questo distacco qui le relazioni sindacali stanno inaugurando un nuovo ciclo difficile da esportare. In Germania la chiamano *Mitbestimmung* tradotta in italiano codeterminazione, codeterminazione a livello societario che consiste nell'inserimento di rappresentanti di lavoratori e dei sindacati nel consiglio di sorveglianza delle imprese (ma esempi italiani non ce ne sono) e poi c'è una sorta di *Mitbestimmung* aziendale che attribuisce ai consigli di fabbrica una serie di poteri di consultazione preventiva e di intervento. Ed ecco i modelli emiliani meglio definibili partecipazione organizzata e critica. All'Italfarad l'hanno chiamata commissione tecnica bilaterale paritetica ed è composta da 4 componenti della direzione aziendale, 4 componenti del consiglio di fabbrica e delle organizzazioni sindacali esterne, 24 componenti lavoratori. È scritto così in un accordo del 1988, ma la commissione sta tentando di muovere i primi passi soltanto adesso.

Intervenendo ad un convegno organizzato dalla Fiom bolognese il professor Luigi Mariucci, docente di diritto del lavoro all'università di Venezia tratta le caratteristiche di un sindacato capace di mettere a punto una partecipazione organizzata e critica. «Deve trattarsi - dice Mariucci - di un sindacato forte, capace di scrivere gente rappresentativa, capace di cogliere gli interessi specifici. Progettuale, che negozia clausole di controllo e propone. Organizzato, abile, rapido nelle decisioni. E unito. Un sindacato unitario o meglio capace di unificare nelle regole «capace di ricondurre - scrive Mariucci - ad un quadro di regole certe le proprie interne contraddizioni, competizioni, divisioni». Tutto questo c'è nel sindacato emiliano? Forse. È in quello nazionale? (1-continua)

TORINO. Sono già più di quattromila i lavoratori di Mirafiori e Rivalta che hanno firmato l'appello ai presidenti della Camera e del Senato «per la democrazia e la partecipazione nei luoghi di lavoro». Un'iniziativa proposta dalle sezioni del Pds a sostegno dei disegni di legge presentati a Montecitorio e a Palazzo Madama rispettivamente dal deputato Giorgio Ghezzi (Pds) e dal senatore Gino Giugni (Psi) per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nelle aziende.

L'iniziativa torinese, con ogni probabilità, si allargherà ad altre realtà produttive del capoluogo piemontese, all'Olivetti di Ivrea, all'Alfa di Pomigliano. Sono quasi dodici anni che nelle fabbriche non si rinnovano i delegati. Intanto spiega Dino Orzi, delegato Fiat, membro del Consiglio nazionale del Pds e fra gli animatori dell'iniziativa: «colossali processi di riorganizzazione produttiva sono stati perfezionati cosicché nuove generazioni di lavoratori sono senza rappresentanze, mentre nuove officine non hanno delegati e vecchi delegati non hanno più l'ufficio che li aveva espressi. Le migliaia di firme raccolte davanti ai cancelli di Mirafiori e di Rivalta (non dentro i reparti perché l'iniziativa è stata promossa da una forza politica) sono state «portate» al presidente del Senato Giovanni Spadolini. Fermo l'impegno del presidente perché la commissione Lavoro prima e l'aula dopo procedano celermente nell'esame del disegno di legge che garantisce l'elezione delle rappresentanze nei luoghi di lavoro ogni due anni. Impegno anche del presidente della com-

missione, Gino Giugni, che del progetto legislativo è primo firmatario. C'è un sapore antisindacale nell'iniziativa del Pds? Orzi nega. Anzi - aggiunge - è una sollecitazione per risolvere un problema grave di democrazia nei luoghi di lavoro. Non vogliamo una legge che dica che cosa debba essere il sindacato, ma un insieme di norme che stabilisca tempi certi per la rielezione delle rappresentanze.

È sulla sponda parlamentare è attivo il Pds. Il capogruppo a Palazzo Madama, Ugo Pecchioli - è convinto che «l'appello partito da Mirafiori e Rivalta pone un punto di principio fondamentale e ineludibile: garantire, anche attraverso una normativa di legge e senza modificare l'articolo 39 della Costituzione, il diritto di eleggere con regolarità e secondo criteri trasparenti e universalmente accettati le rappresentanze dei lavoratori». Insomma, il rapporto tra democrazia e luogo di lavoro. La democrazia - afferma Pecchioli - è una causa indivisibile che non può essere elusa in nessun settore della società. Tra l'altro, la garanzia di rappresentanza nelle fabbriche è anche uno strumento indispensabile per nuove e più moderne relazioni industriali. Non è poca cosa in una fase in cui settori del padronato sono interessati a non avere interlocutori rappresentativi per poter meglio svolgere una politica che è insieme paternalistica e repressiva alla quale conviene confrontarsi con pseudo organizzazioni sindacali di comodo.

Scioperi pasquali A Grado contro la chiusura di uno stabilimento A Viareggio «contro» il Wwf

MILANO. Pasqua in fabbrica per 195 lavoratori della Saffa di Grado in provincia di Gorizia. Lo stabilimento di lavorazione e di incastolamento del tonno, che l'attuale proprietà ha deciso di chiudere, è occupato da circa un mese. Una messa è stata celebrata dall'arciprete di Grado nella mensa dello stabilimento. Le prospettive di ripresa dell'attività con nuovi proprietari sono peraltro realistiche, tanto che l'amministrazione regionale ha già contattato alcuni imprenditori che palano disponibili a rilevare la fabbrica. In ogni caso però le soluzioni individuali assicurerebbero lavoro soltanto alla metà degli attuali dipendenti. Protesta anche a Torre del

Lago, in provincia di Viareggio, questa volta da parte dei lavoratori addetti all'escavazione della sabbia silicea del lago di Massaciuccoli. L'escavazione sperimentale (un primo lotto di 10.000 metri cubi è già stato estratto), era stata approvata dalla regione e dalle autorità del parco di Migliarino, ma è stata contestata dal Wwf che ha ottenuto, con ricorso al tar, l'interruzione dei lavori.

Da qui, nella giornata di pasquetta, lo sciopero dei 93 lavoratori che, con i barconi davanti ai pontili, hanno impedito ai turisti l'accesso alle imbarcazioni per le gite turistiche sul lago. Più tardi la situazione è stata sbloccata dalle forze dell'ordine.

Il contratto è scaduto da sei mesi, da due trattative interrotte «Ultimatum» degli edili agli imprenditori: sciopero generale se non riaprite il dialogo

MICHELE RUGGIERO

ROMA. Sull'agenda del milione e mezzo di edili in attesa del rinnovo contrattuale è segnato un nuovo appuntamento di sciopero. Su questa linea si muovono i sindacati col perdurare dell'interruzione delle trattative che ha creato da due mesi un'anomala situazione di stallo. Gli imprenditori di categoria premono sul governo per la fiscalizzazione degli oneri sociali, ma ad un tempo evitano con la controparte il confronto sulle rappresentanze sindacali nei cantieri e sul controllo dell'organizzazione del lavoro.

confronto al ministro del Lavoro. Ma la scorpata di Carlo Donat Cattin ha di fatto privato anche l'ultimo interlocutore al di sopra delle parti. Di qui la minaccia di nuove agitazioni per dare un secco scossone al confronto. «Non siamo per nulla disposti ad accettare oltre inopportuni atteggiamenti tattici imprenditoriali», ha dichiarato infatti il segretario generale della Feneal-Uil. «O si riapre da subito il tavolo delle trattative, oppure gli edili andranno dritti allo sciopero».

Il risentimento dell'Ance, secondo i sindacati, è vizioso comunque da un'ambiguità di fondo. All'ombra della questione fiscale, pur legittima, gli imprenditori riparano capitoli importanti della piattaforma contrattuale. Mirano cioè a devitalizzare richieste strettamente connesse tra loro: dalla sicurezza agli infortuni sul lavoro e alla rappresentanza sindacale, in altre parole al controllo sull'organizzazione del lavoro che da decenni, nel settore, è il vero terreno di scontro. Al pre-

cedente rinnovo, nell'ottobre dell'87, si giunse dopouna estenuante vertenza costata 34 ore di sciopero ai lavoratori. Noto conclamato del contenzioso allora fu l'incoscientismo a fini pensionistici della manilata, ma la rottura delle trattative avvenne a più riprese proprio sui diritti d'informazione. Su quest'ultimo punto, recentemente il segretario generale della Fillea-Cgil aveva lamentato l'intrasparenza degli imprenditori tesò «al mantenimento dell'attuale statu quo, in pratica alla frantumazione sindacale esistente nella maggior parte del settore, alla non applicazione dei piani di sicurezza previsti dalla legge antimafia Rognoni-La Torre bis, in vigore da un anno e in via di accoglimento da un'apposita direttiva Cee».

«A circa 6 mesi dalla scadenza dal vecchio contratto - ha sottolineato Marabottini - il negoziato è sospeso con Ance e Intersind, ma nel frattempo, altre importanti categorie industriali, compresi molti nostri comparti (cemento, lapidei, legno, ecc.) hanno già concluso e siglato i nuovi contratti di lavoro». Inquietante è comunque per il sindacalista «l'immobilità imprenditoriale sull'intera partita, quasi che su questa vicenda debba essere solo il sindacato a fare i passi necessari».

Ambiente ed energia in un libro della Cgil lombarda Un «pianeta in prestito» da usare con un nuovo modello di sviluppo

GIOVANNI LACCABÒ

MILANO. Il «principe» degli ecologi Wolfgang Sachs dell'Istituto per gli studi culturali di Essen, lo definisce «un manuale indispensabile». Ernesto Balducci vi avverte alla premessa per un discorso nuovo in cui trovi senso la tradizione rivoluzionaria ma per essere assunta e trasfigurata con fedeltà creativa in un progetto di dimensioni planetarie. «Pianeta in prestito», che la Cgil propone tramite la Macro edizioni (il volume è in libreria o presso le camere del lavoro a 29 mila lire), è il risultato di un lavoro collettivo ispirato da Pier Attilio Tronconi, Renato Valota, Mario Agostinelli e Franco Rampi. Cinque i grandi temi trattati: energia ed entropia, il saccheggio energetico e le sfide aperte, crisi ambientale e produzioni energetiche, le implicazioni ambientali e sociali delle tecnologie di produzione

di energie, ed infine il dibattito sullo sviluppo sostenibile. Ne parliamo con Mario Agostinelli, che della Cgil lombarda è responsabile per le politiche industriali. Si vede a occhio nudo che è un lavoro interdisciplinare. Ma con quali criteri, data la complessità del tema? «Non solo i sindacalisti, ma ci ha messo mano anche delegati di fabbrica, studenti, ricercatori, esperti. Tutti insieme teniamo ad approfondire i temi connessi al consumo energetico a partire dal recupero delle conoscenze basilari».

Come nelle 150 ore, quando il lavoratore si riappropriava delle notizie sul ciclo produttivo? «Esatto. Ma stavolta l'occhio è proiettato verso la comunicazione di massa di queste conoscenze. In ogni fase il gruppo era accompagnato da un disegnatore con il compito di esprimere su tavole a colori la discussione, con il massimo di rigore e di immediatezza». Si spiega così la presenza costantissima di vignette? «Si trattava di rendere visibili concetti astratti. L'energia stessa è extracorporea. Non è facile comunicare visivamente il grado di odio sensibile, oppure i guasti provocati da una diga che si rompe...».

Infatti uno dei pregi del libro è proprio la facilità di tradurre in linguaggio comune aspetti scientifici complessi... «Ma per fare questo, le competenze sono state costrette a farsi via via più profonde. Alla fine si è dovuto addirittura fare un libro per raccogliere il materiale. L'idea del libro è venuta dopo, durante la fase degli approfondimenti, dopo quasi quattro anni di lavoro. Anche per legare in modo equilibrato il momento didattico con quello di proposta politica e sindacale. All'inizio si andava nelle scuole medie, dove gli insegnanti hanno stimolato gli approfondimenti. Si può ben dire che l'opera è diretta alle scuole. Ma anche ai sindacalisti ed agli amministratori».