

**Dialogo o lotta?** Due concetti rischiano di inasprire il dibattito nel sindacato sulle nuove relazioni in azienda. Alla Zanussi, nella fabbrica «antica» di Pordenone e in quella automatica di Conegliano. La parola magica è partecipare

# C'è una via veneta alla qualità totale

Codeterminazione non è la parola giusta. Preferiscono «relazioni partecipative». Sono quelle che si sarebbero instaurate negli ultimi anni alla Zanussi. Le definiscono così sia l'azienda che i sindacati. A questa filosofia sono ispirati gli ultimi accordi definiti d'avanguardia. Ma gli operai? Si accorgono di partecipare o restano chiusi nelle «isole» che hanno preso il posto della «catena di montaggio»?

DALLA NOSTRA INVIATA  
**FERNANDA ALVARO**

**■ PORDENONE.** L'orgoglio di sentirsi, i primi, le avanguardie. La paura di sbagliare, di dare troppo, di saper contrastare poco. La memoria storica fatta di lotte e di successi, gli accordi di ultimi che contrattano gli «esuberanti», le innovazioni tecnologiche, la formazione. È fatta di momenti e sentimenti contrastanti la vita della Zanussi elettrodomestici, è fatta di «fatti» che inneggiano alla «novità delle relazioni industriali» e di malcontenti di base che segnalano la «manovra» dei padroni a «ridurre il sindacato a una grande centrale nazionale». Le relazioni industriali, avanzate, che il management della casa di elettrodomestici e i sindacati costruiscono anno dopo anno, fanno scuola nella regione e in Italia. Ma non tanto a contrastare o a prevalere su un altro grande modello: quello dell'egemonia aziendale, da una parte, e del conflitto operaio permanente dall'altra. Quello che vuole vincitori e vinti. Tra i «tavoli contrattuali» di Porcia (Pordenone) e Susegana (a due passi da Conegliano veneto) o nella sede romana hanno cominciato un nuovo termine per definire i rapporti azienda-sindacato. Lo chiamano «partecipativo».

## La «Vandea» di Pordenone

La Zanussi è nata qui, a Porcia, nel 1916. Si cominciava con l'apertura di un'officina per la riparazione, la fabbricazione e la vendita di cucine a legna. Ora a Porcia si fanno soltanto lavatrici: un milione e duecentomila all'anno. È la nuova strategia Electrolux (la multinazionale svedese entrata nel 1985 nel più grosso gruppo di elettrodomestici italiani): specializzazione degli stabilimenti. Qui, secondo il

presidente della Zanussi, lavora la Vandea dell'azienda, qui c'è l'ala dura degli operai. Parlate di partecipazione tra i lavoratori di Pordenone non è la stessa cosa che farlo tra quelli di Susegana. Ma qui permangono ancora la vecchia catena di montaggio (la nuova linea dovrebbe entrare in funzione a giugno), a Susegana è praticamente completata l'automazione. Qui dal '66 fino alla metà anni settanta si sono fatte grandi lotte per «portare a casa diritti» - spiegano Valentino Danelon, responsabile Zanussi per la Fiom di Pordenone, ex operaio, ex delegato di fabbrica e Giancarlo Bergamo, segretario provinciale Fiom - Ora il rapporto con i lavoratori diventa più difficile, adesso chiedono lo sciopero per la ristrutturazione, la gestione delle eccedenze. Certo l'imprenditore meno rozzo capisce che non gli conviene utilizzare tutto il potere che ha, capisce che gli conviene cedere un po' ai sindacati e responsabilizzare i lavoratori. Ci concede più incontri, c'è più rispetto formale, ma meno potere contrattuale. Dalla Fiat in poi hanno vinto loro.

Una buona dose di amarezza che è anche nelle parole di un delegato: sta alla «catena» dal 1969, quando ha cominciato a lavorare. «La nostra capacità di contrattazione è decisamente cambiata, soprattutto a livello nazionale - dice - Eppure qui da noi spazi ne abbiamo un po' di più, ma forse non abbiamo saputo approfittarne, non siamo preparati. Nel 1988 quando l'azienda ha avviato la costruzione del nuovo stabilimento ci ha dato la possibilità di conoscere prima i futuri impianti, avremmo dovuto presentare progetti alternativi, fare proposte concrete. Ma non ce l'abbiamo fatta. Ha vinto chi dice che tocca ai padroni gestire e poi agli operai iottare per cambiare le cose che non vanno. Altro che codetermina-



Un'operaia al lavoro in una fabbrica di elettrodomestici

zione. Ammesso poi che i padroni la vogliono e che non intendano invece con questa parola imbalsamarci, togliere ogni potere al consiglio di fabbrica e dare mano libera all'esecutivo, alle avanguardie, alle grandi centrali nazionali.

## Gli accordi rivoluzionari

Articoli e libri per spiegare la novità, positiva, degli accordi di gruppo, tutti scritti dal sindacato. «La tradizione di buone relazioni è antica - spiega Danilo Lovadina, segretario Fiom della Sinistra Piave - ma le vere rivoluzioni cominciano nel 1985». È infatti del 25 maggio di quell'anno l'accordo che sancisce per la prima volta la possibilità di affrontare «in sede tecnica» i riflessi che rilevanti investimenti tecnologici avrebbero potuto avere sul lavoro degli operai (soltanto il protocollo Iri sulla contrattazione preventiva delle innovazioni tecnologiche è precedente a questo). Ma si discute anche di 4848 «eccedenze», operai di troppo insomma, che si «gestiscono» senza licenziamenti collettivi, né chiusure di stabilimenti. Nasce la commissione paritetica sull'innovazione

tecnologica dove sindacato e impresa, aiutati da tecnici di parte, discutono sulle nuove macchine e sui riflessi nel lavoro. E tutto ciò succede mentre la Confindustria e la Federmecanica esprimono la necessità che gli investimenti siano di esclusiva competenza degli imprenditori. Ma alla Zanussi, Federmecanica contro, passa il concetto che le novità non avrebbero dato i loro frutti senza la collaborazione consapevole della forza lavoro. Codeterminazione è troppo, ma si cerca la possibilità di una regolamentazione del conflitto. La possibilità di creare nuove regole del gioco. I risultati? «Mediocri - ammettono i sindacalisti - colpa nostra, della nostra impreparazione e delle nostre divisioni che l'azienda ha saputo sfruttare. L'elenco degli accordi è lungo e arriva agli ultimi: quello di gruppo del settembre '88 in cui diventa obbligatoria l'informazione, nazionale e aziendale, sulle ricadute nell'organizzazione del lavoro; quello sulla formazione congiunta di quadri sindacali e aziendali e sull'«osservatorio sugli andamenti congiunturali e lo sviluppo strategico» e, per finire, quello dell'«outplacement». I corsi per creare i delegati e i quadri (i professori sono scelti da sinda-

cato e azienda i costi sono a carico della Zanussi) partirono prima dell'estate, mentre è più vicina la data di avvio dell'«osservatorio». Le segreterie nazionali del sindacato e top management dell'azienda si incontreranno da questo mese in poi «con cadenza quadrimestrale per orientare le relazioni industriali» - è scritto nell'accordo del 17 ottobre '90 - e i propri comportamenti alla partecipatività. Parole belle, ma da far valere, soprattutto da parte dei lavoratori: «In realtà in cui le relazioni industriali hanno un relativo buon stato - ammette in un libro dedicato alla fabbrica di Susegana Enrico Ceccotti, tecnico di parte sindacale - le proposte di organizzazione del lavoro, formazione professionale, riequilibrio produttivo sono venuti quasi esclusivamente dalle aziende e la gestione del sindacato è stata molto approssimativa e ha comportato di fatto un'adesione acritica alle proposte aziendali».

E finiamo con l'«outplacement» ovvero il «protocollo d'intesa sulla riallocazione professionale». La firma, l'ultimo per cui il gruppo Zanussi si è guadagnata l'attenzione della stampa, è del dicembre 1990. È un «buon accordo» per gestire le eccedenze in chiave, come si scrive in pessimo sindacalese, «non espulsiva, ma

riallocativa». Ripercorriamo punto per punto è troppo lungo. Basti segnalare che «riallocarsi» è volontario, che chi decide di farlo viene aiutato con incentivi, gli stessi incentivi vanno al «nuovo padrone» che assume l'ex dipendente Zanussi, che al lavoratore vengono offerti alcuni servizi (spese di trasferta, di nuovo alloggio, di trasloco, permessi retribuiti per accedere a nuove opportunità di impiego, sette giorni di riflessione...). Chi rifiuta due proposte entra in regime di trasferibilità tra gli stabilimenti del gruppo. Sempre meglio del licenziamento.

## «Investiamo nel sindacato». Quale?

«So che stiamo correndo più veloci della storia, ma chi si attenda nel conflitto sta andando contro la storia. E nel percorso in cui l'ultimo contratto del metalmeccanico diventa una dolorosa parentesi». Il dottor Castro, direttore delle relazioni industriali è l'uomo degli ultimi accordi Zanussi. Lì ha ben chiaro in testa ed è molto orgoglioso. Si sente un'avanguardia, un modello, sente che la sua Azienda è destinata a far scuola e infatti passa molto del

suo tempo a spiegare in varie sedi la «bontà» della strategia Zanussi. «I nostri ultimi investimenti - dice - sono i 700 miliardi spesi nella fabbrica automatica e nel sindacato». Nel senso che un giorno vicino i rappresentanti dei lavoratori conterranno nel consiglio d'amministrazione? «Non credo che sia importante - risponde - è nei concreti appuntamenti organizzativi che si esprime la partecipazione, quando si discute di nuove tecnologie e di nuova divisione del lavoro». E così esuberante e eccitante il dottor Castro da animare le gelosie dei sindacalisti, da spazzarli soprattutto quando dice: «Noi vogliamo leader naturali, se il leader è un delegato allora saranno loro i nostri capi». Ma se sarà un «capo» Zanussi, vien da ribattere, non potrà essere un rappresentante degli operai visto che gli interessi sono diversi. «Nel sistema che vogliamo allargare ed esportare - ribatte - non esistono fatti miei e fatti tuoi, ci sono soltanto fatti nostri». Difficile capire cosa siano i «fatti nostri». Sembrano identificarsi nel benessere dell'azienda, se parla l'uomo Zanussi. Sono occupazione, migliori condizioni di lavoro e ambientali, professionalità, maggior salario e maggiore libertà sul posto di lavoro, se parla il sindacalista. «Non sono in contrasto - continua il giovane manager, 36 anni, laurea in giurisprudenza nella tumultuosa Padova degli anni Settanta - ma è difficile far passare questa rivoluzione. Per questo dico che la partecipazione non può che nascere dal basso, ma le rivoluzioni, hanno bisogno delle avanguardie». Insomma sembra capire che di alcuni argomenti possano discutere i vertici confederali e il top management aziendale. Di questo, forse, hanno paura i delegati, i sindacalisti di base. Capirà l'operaio questa rivoluzione o resterà chiuso, tra un frigorifero e l'altro, in quelle «isole» che hanno sostituito la catena di montaggio senza far nascere i «gruppi»? Capirà, parteciperà, come amano dire in Zanussi, o penserà che far lavorare o grandi lavastoviglie a Conegliano o Pordenone in fabbrica gestite dalle «colombe» della Federmecanica è semplicemente un po' meglio che lavorare in un'azienda di «falchi»?

(3. Continua)

Lo Stato contribuirà per il 43%  
In vista maxiaccordo per la chimica

# L'Eni investirà 1700 miliardi nel Mezzogiorno

L'Eni investirà nel Sud circa 1.700 miliardi. L'accordo, siglato ieri al ministero per il Mezzogiorno, riguarda i settori della raffinazione petrolifera e dei metalli non ferrosi (zinco). Lo Stato contribuirà con 724 miliardi. In vista una maxi-intesa per il rilancio della chimica nel Sud. 1.240.000 miliardi per il finanziamento dell'intervento straordinario bloccati dalla crisi di governo.

ALESSANDRO GALIANI

**■ ROMA.** Via libera alla prima fetta di investimenti Eni nel Sud. Si tratta di circa 1.700 miliardi su un totale che, secondo le stime dell'ente, nel triennio 1991-93 dovrà raggiungere gli 8.000 miliardi. Il primo passo è stato fatto ieri dal presidente dell'Eni Gabriele Cagliari e dal ministro per il Mezzogiorno Giovanni Marongiu, che hanno firmato un contratto di programma che prevede 700 miliardi di investimenti per l'innovazione delle raffinerie petrolifere di Milazzo in Sicilia e di Taranto in Puglia, 400 per gli stabilimenti di Porto Vesme e S. Gavino, in provincia di Cagliari, quello di Crotona in Calabria e quello di Marcellinara (Caserta) e altri 400 nel campo della ricerca e della formazione in Sicilia, Sardegna, Calabria, Puglia e Abruzzo. Lo Stato, attraverso l'intervento straordinario, contribuirà alla realizzazione degli interventi Eni con un finanziamento di 724 miliardi, pari al 43,6% del totale.

«Ce l'abbiamo fatta, finalmente» ha sospirato il presidente Cagliari al momento della firma, alludendo ai tempi «biblici» che ci sono voluti per arrivare alla sigla di questo accordo. «Mi auguro - ha detto di rincalzo Marongiu - che in futuro procederemo più spediti». E la tappa successiva sarà il rilancio della chimica nel Sud. «Fin dalla prossima settimana - ha aggiunto Marongiu - ci incontreremo con l'Eni e con le regioni interessate per mettere a punto una strategia di settore». Tema questo che a Cagliari sta particolarmente a cuore. «Abbiamo riacquisito con Enichem il controllo della chimica - ha detto - e il Sud dovrà fare ora da trampolino di lancio per la ripresa del settore, agendo come un ponte tra Europa e Mediterraneo». Sul finanziamento della legge 64 per l'intervento straordinario nel Mezzogiorno (24.000 miliardi, di cui 8.000 destinati agli investimenti Fiat nel Sud) Marongiu deve essersi ricordato del recente discorso fatto dall'amministratore delegato della Fiat Cesare Romiti a Bruxelles: «Se non si sbrighano noi andremo ad investire in Portogallo». Il ministro per il Mezzogiorno infatti ha detto: «Eravamo in dirittura d'arrivo. Il disegno di legge di rifinanziamento era pronto e il consiglio dei ministri doveva solo approvarlo, quando è arrivata la crisi di governo. Tuttavia non possiamo concederci distrazioni o ritardi. Gli accordi con la Fiat, con la Sni e con l'Ibm hanno tempi industriali molto stretti e rigorosi. Opereremo all'interno delle disponibilità residue per dare priorità alle attività produttive». Il mio, ha aggiunto è un auspicio e anche un impegno. «Le disponibilità residue - dice però Paolo Bruti, responsabile Eni per il Sud - sono spicciolate ed è sbalorditivo che si giunga ad appuntamenti così importanti completamente senza risorse».

Riguardo ai 1.700 miliardi di investimenti Eni va detto che l'obiettivo è quello di dar luogo a 812 nuovi posti di lavoro e di salvaguardarne 3.150. Nel settore della raffinazione circa 300 miliardi dovrebbero andare a Taranto e 600 a Milazzo, soprattutto per realizzare nuovi impianti in grado di convertire i residui pesanti di petrolio, gran parte dei quali provenienti dalla Sicilia, in distillati più leggeri (nafta e gasolio) a basso tenore di zolfo. Il greggio siciliano, proprio per la sua pesantezza, era finora utilizzato solo per sottoprodotti. Riguardo al «piano zinco», 193 miliardi andranno alla Ferrosud di Crotona (51% Nuova Samin dell'Eni e 49% Gepl), per realizzare l'impianto per lo zinco elettrolitico e 275 per la riconversione degli impianti sardi (Nuova Samin), che sono integrati a quello calabrese. «Gli investimenti però arrivano in ritardo - dice Salvatore Cherchi, responsabile del Pds alla Camera sulle attività produttive - è quindi importante che vengano realizzati subito».

## Interviste sul congresso/2

# «Ma ora Trentin non si può fermare»

Antonio Lettieri, segretario confederale e leader della disciolta terza componente della Cgil, interviene sulla difficile fase di transizione che attraversa la maggiore confederazione del paese. «Il richiamo della foresta? C'è, ma la causa non è Bertinotti. E Trentin deve portare a compimento il suo disegno di rinnovamento, oltre il modello obsoleto delle correnti di partito».

ROBERTO GIOVANNINI

**■ ROMA.** Lettieri, ma la Cgil è davvero avviata verso una prospettiva di frantumazione alla libanese, come dice Trentin, che in questo caso ha anche minacciato le dimissioni? I rischi che denuncia il segretario generale sono reali. Quanto alla possibilità che se ne vada, è una minaccia che non voglio nemmeno prendere in considerazione. È stato Trentin ad avviare un cambiamento della costituzione formale e materiale della Cgil, e ora spetta a lui la responsabilità di fornire l'organizzazione di nuove regole del gioco.

Alora ha ragione Trentin, si è scatenato il «richiamo della foresta»... Da questo punto di vista sì, ma non lo segue quando ne attribuisce la responsabilità a Bertinotti, interpretandone la posizione come un riflesso automatico di una divisione nel Pds. Nella corrente ex-comunista si ripercuotono le vicende del Pds, e mi stupirei se ciò non avvenisse. Ma nella Cgil ci sono dissenzi maturati nel corso degli anni del tutto «endogeni». Il fatto che si vada al congresso con un documento alternativo non è solo uno straparlato lacertano, ma anche un elemento di chiarezza. Il punto è che si tratta di analisi e proposte vecchie, che se fossero accolte avrebbero «buzone» piuttosto che avviare a divisione le difficoltà.

Insomma, Bertinotti rappresenta un pezzo del sindacato che non va «scartato», a differenza di quanto dicono i sostenitori della «maggiore blindata»? Infatti. Dall'altro lato non c'è

Nasce a fatica la nuova costituzione della Cgil. Per Antonio Lettieri così si rischia di passare dal vecchio patto tra correnti al Far West



Antonio Lettieri, segretario confederale della Cgil

una maggioranza, ma una sommatoria di gruppi frastagliati che si può provare - non senza qualche forzatura politica - a ricondurre alla geografia del Pds, ma che ha una logica interna al sindacato, una diversa visione della «nuova costituzione» per la Cgil. Non mi interessa personalizzare, ma vi è un'idea che per esempio Claudio Sabatini ha esposto con grande chiarezza: costituire un gruppo interno alla vecchia corrente comunista in grado di diventare maggioranza, e con questo gruppo stabilire un patto di gestione con la corrente socialista. Sarebbe un ritorno al passato, con l'unica novità di una regolazione preventiva dei conti all'interno della corrente comunista. Quando

sentito parlare di «occhietti» e di altre proiezioni di partito, mi chiedo cosa possa entrare con tutto questo Occhetto, ci vedo solo il rischio di una parodia del congresso di Rimini. C'è un'alternativa credibile all'«blindaggio»? Ce n'è una sola, ed è quella che teorizzo lo stesso Trentin. Una maggioranza fondata su un patto di correnti può essere costituita solo da una maggioranza programmatica in una visione democratica, laica e trasparente della politica, ma allo stesso tempo che non può essere inventata ogni giorno ed erratica. Attenzione: un gruppo dirigente deve essere sorretto da un programma operativo, non solo da principi

generali che tutti possono dichiarare di condividere a parole, ma anche da una scelta comune esplicita. Dirigere una grande organizzazione significa essere disponibili giorno per giorno a trovare le soluzioni possibili nel quadro di una strategia generale. E in questo senso, che ruolo deve giocare Trentin? Deve portare a compimento il suo disegno di rinnovamento della Cgil, oltre il modello obsoleto delle correnti di partito. Deve essere il segretario generale nella cui politica si può riconoscere stabilmente una maggioranza, al di là delle divisioni su singole questioni, e al tempo stesso il garante dell'unità di tutta l'organizzazione. Tutto ciò naturalmente im-

plica che in questa maggioranza si riconoscano esplicitamente i socialisti, o quanto meno una parte significativa di essi, e che Ottaviano Del Turco assuma una piena corresponsabilità nella leadership che deve garantire la transizione dal vecchio ordinamento a quello nuovo. In mancanza di questa chiarezza la Cgil rischia di passare attraverso tutte le traversie dei regimi post-comunisti dell'Est. E sarebbe un triste esito per l'organizzazione di Di Vittorio, Santi Foa, che anche nelle fasi più dure del movimento sindacale ha sempre saputo coltivare la sua autonomia. La sua originalità non solo in Italia ma in tutto il panorama sindacale europeo.

# La denuncia di Fiom, Fim e Uilm «In Piemonte si ostacola la trattenuta volontaria»

Nelle fabbriche piemontesi le organizzazioni padronali stanno organizzando una sorta di referendum anti-sindacale, invitando i lavoratori non iscritti a nessuna organizzazione a rifiutare una trattenuta volontaria di 30.000 lire, chiesta da Fiom, Fim e Uilm per non far gravare soltanto sui loro iscritti le spese sostenute per l'ultimo contratto. Il grave tentativo viene denunciato dai tre segretari regionali dei metalmeccanici.

DALLA NOSTRA REDAZIONE  
**MICHELE COSTA**

**■ TORINO.** Nelle fabbriche metalmeccaniche piemontesi sono in corso iniziative padronali per organizzare un vero e proprio referendum antisindacale tra i lavoratori, strumentalizzando una clausola del contratto. A denunciarlo in una dichiarazione congiunta sono stati ieri i segretari regionali della Fiom, Giancarlo Guati, della Fim, Giovanni Avonto, e della Uilm, Giorgio Rossetto. Nella stesura dell'ultimo contratto di categoria è stata definita una quota «una tantum» di 30.000 lire a favore di Fiom, Fim e Uilm, da chiedere ai lavoratori non iscritti ai sindacati. «Le conquiste normative e salariali del nuovo contratto - spiegano i tre segretari piemontesi - sono valide per tutti i lavoratori. Per questo è giusto e necessario che tutti i lavoratori contribuiscano ai costi sostenuti (per trattative, manifestazioni, volantini di informazione, ecc.) in modo che non gravino soltanto sugli iscritti al sindacato».

Altre tanto corretta la scelta di dare alla contribuzione carattere volontario. Per ragioni organizzative, le 30.000 lire saranno raccolte attraverso una trattenuta da farsi sulla retribuzione del prossimo maggio, ma tutti coloro che vorranno potranno rifiutarla in anticipo. I lavoratori che contribuiranno riceveranno copia del volume con il nuovo testo contrattuale, come gli iscritti ai sindacati. Malgrado la correttezza della procedura, si sono scatenate speculazioni. Hanno cominciato alcune organizzazioni sindacali che nulla hanno fatto per conquistare il contratto ed oggi sollecitano i lavoratori a «difendersi» dal sindacato. Non si tratta di una «tassa» o di una «tangente» imposta dal sindacato, come dicono ad esempio la Cisl e la Cisl, ma di una «sciente» partecipazione al risultato di un contratto che, pur con i suoi limiti, ma soprattutto perché ha richiesto 10 mesi per concluderlo, ha messo in evidenza che solo l'unità della categoria consente di difendere i diritti e migliorare le condizioni dei metalmeccanici».

In settimana tanto Fiat e sindacati si incontreranno per valutare i primi risultati dell'accordo stipulato il 25 gennaio sui premi da dare ai lavoratori che presentano idee per migliorare la qualità. Secondo fonti sindacali, a fine marzo erano state presentate 1.450 proposte, circa 300 delle quali sono state accolte dall'apposita commissione tecnica aziendale. Non è molto, tenuto conto che all'esperimento sono interessati circa 19.000 lavoratori degli stabilimenti di Cassino, Termoli e Riva, e che diversi lavoratori hanno presentato più idee. Interessante è piuttosto la tipologia delle proposte. A Termoli, fabbrica altamente automatizzata, prevalebbero quelle per il miglioramento degli impianti, mentre a Cassino e Riva sarebbero più numerose quelle finalizzate a migliorare la condizione lavorativa.