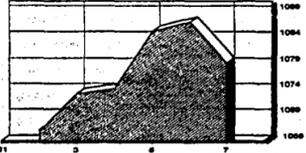
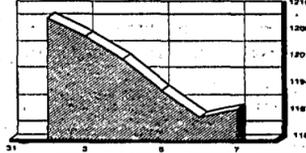


Borsa I Mib della settimana



Dollaro Sulla lira nella settimana



ECONOMIA & LAVORO

Dentro la crisi



Intervista al segretario della Cgil. Non ci sono solo i grandi gruppi Ora i licenziamenti dilagano anche nelle piccole aziende industriali Le numerose operazioni finanziarie fallite e un vuoto di strategia «Quale autorità abbiamo se parliamo due linguaggi contrapposti?»



Il segretario generale della Cgil, Bruno Trentin

Trentin: non è una piccola bufera...

Terapie di guerra possono valere anche in tempo di pace

ROMA Il governo si è fatto vivo con i sindacati sui temi dell'occupazione?

È stato promesso un incontro. Forse si pensa di aspettare la soluzione delle vertenze più urgenti. È un metodo molto discutibile perché intanto si accumulano i problemi. Essi non riguardano solo alcuni grandi gruppi...

Nelle imprese minori, si è già passati al licenziamento?

Decisioni in questo senso ormai dilagano. In queste aziende non c'è cassa integrazione, non c'è trattamento di disoccupazione speciale, non c'è indennità e processo di mobilità, non ci sono progetti mirati ad una qualificazione e forma-

zione professionale.

Quali misure sarebbero possibili, malgrado il periodo pre-elettorale?

Almeno quelle idonee a tracciare un percorso che il nuovo Parlamento dovrà riorientare. Penso alla ricerca e all'innovazione. Non ci si può limitare ad accelerare gli stanziamenti di cassa che rimangono a favore della Olivetti, per esempio. Rimangono ancora poche centinaia di miliardi e si raschia il barile.

È una critica alla soluzione ricercata per la Olivetti?

Non sono contrario a tale intervento, così come non lo sono per la Fiat. Il problema è che si va avanti caso per caso. Sono soluzioni che andrebbe-

ro invece inquadrare in alcuni indirizzi di politica industriale. Per la Olivetti giustamente, su sollecitazione del sindacato, si punta a promuovere una ipotesi di polo nel settore informatico, attivando le sinergie tra pubblico e privato. Problemi analoghi, di strategia industriale, si porranno per la Fiat, la Pirelli, magari, nuovamente, fra sei mesi.

È stata denunciata anche l'assenza di un «sistema Paese», ad esempio alle spalle dell'operazione Pirelli verso la Continental...

Questo è un dato. E poi c'è anche l'assenza di una strategia convincente da parte dei grandi gruppi. Quale rapporto c'è, ad esempio, tra la strategia dell'auto e l'Opd della Fiat nel campo delle acque minerali in Francia? Vorremmo quantomeno capirlo.

La legge finanziaria su questi problemi non ha detto molto...

La Finanziaria ha rivelato, su questo che è il cuore della crisi economico-sociale italiana e dovrebbe essere al centro (e non lo è) del confronto elettorale, la sua carenza più grave. Ha semplicemente cancellato il problema.

Gli imprenditori erano molto animosi verso questa finanziaria, poi si sono come acquietati...

BRUNO UGOLINI

Erano molto animosi per chiedere prebende, manco. Nessuno ha gridato contro il vuoto di una politica industriale italiana. Questo mentre i primi ministri dell'economia dei vari Paesi della Comunità e degli Stati Uniti facevano il giro del mondo per sostenere strategie, alleanze, sinergie. Gli industriali italiani hanno chiesto l'intervento sulla scala mobile, un po' di fiscalizzazione degli oneri sociali, meno tasse. Hanno chiesto di «tirare a campare».

Non è andato in porto nessuno dei tentativi operati all'estero dai grandi gruppi italiani?

Gli investimenti della Fiat in Polonia, forse. Oppure le operazioni delle multinazionali che operano in Italia come la Tecnomasio Brown Boveri o la Electrolux Zanussi...

Qualcuno, lo stesso Agnelli ad esempio, ha parlato dell'attuale crisi come di una bufera che passa...

Questo vuol dire «non fare i conti con questi primi dati che segnano un distacco crescente dell'industria italiana rispetto alle alleanze avviate da tempo in altri Paesi. Ma poi ci sono gli altri elementi che ostacolano l'industria italiana...

Il debito pubblico? Sì. Non solo perché sottra ri-

trovando sempre, non a caso, le più feroci opposizioni da parte degli industriali. C'è stato in questi giorni chi ha «bocciato» in economia Trentin, sostenendo l'impossibilità di un blocco dei prezzi...

Corte bocciature mi hanno confortato, anche se dimostrano una grande ignoranza della stessa letteratura economica. Molti Paesi hanno infatti introdotto misure di economia di guerra di fronte a situazioni economiche di emergenza. Uomini come Keynes e Kalecki non hanno mai trascurato di mettere in luce, come opzioni possibili, le peggiori economie di guerra in tempi di pace. Per non parlare, in tempi più recenti, di Sraffa. E dove sono state praticate hanno portato a risultati abbastanza apprezzabili proprio sul fronte della tenuta dei salari reali.

C'è anche chi ha detto che invece così si bloccano solo i salari. Questo rivela faziosità ideologica. È possibile sostenere, anche se non ne sono convinto, che non esistono in Italia le condizioni per attuare, sia pure temporaneamente, un blocco dei prezzi, sia pure incentrato sul controllo di alcuni grandi centri di decisione come i grandi servizi, le grandi aree distributive, i supermercati, le grandi imprese. Ma se si

stabilisce che queste condizioni non esistono, è chiaro che l'intera ipotesi di un blocco temporaneo viene a cadere, è irrealistica. Non si può dunque insinuare che questa proposta è destinata ad essere semplicemente un blocco o addirittura una riduzione dei salari. Essa comunque, ammesso che possa essere presentata, non rappresenterebbe affatto una sostituzione della trattativa per la riforma delle relazioni industriali e della struttura del costo del lavoro.

Non sarà una tregua concordata come l'ha presentata Craxi?

Semmai sarà l'opposto. Torna ancora, nei discorsi fatti attorno alla tregua, una insistenza sul salario che ricorda le mistificazioni di governo, Confindustria e purtroppo di altri sindacati, emerse durante la trattativa di dicembre. Quelle mistificazioni per cui si sosteneva che intaccando in qualche modo la scala mobile si ridurrebbe il differenziale d'inflazione. Non è così. Il famoso blocco di «prezzi e salari» invece, se fosse possibile, introdurrebbe uno shock da raffreddamento. È proprio un'altra cosa.

Questo tema ha fatto capolino nelle premesse a un convegno svoltosi a Venezia e che tu hai «vietato»...

Non ho vietato nulla. Ho posto un problema di coerenza

deontologica: tra un dirigente che rappresenta una organizzazione e un dirigente che partecipa ad una iniziativa politica contraria ai deliberati di quella organizzazione. È un problema di scelta morale di cui un giorno ognuno di noi dovrà rispondere di fronte alla gente che ci ha eletto. È un invito alla riflessione che io per primo intendo portare fino in fondo. Io voglio sapere chi rappresenta chi: se lo rappresento Bertinotti e se Bertinotti rappresenta me di fronte ai lavoratori e alle controparti.

Ma questo non vuol dire impedire la libertà del dissenso? Ed è vero che tu hai invitato i dissenzienti a farsi un proprio sindacato?

Non ho vietato nulla. Ho posto un problema di coerenza

Gli industriali invidiano l'organizzazione nelle fabbriche giapponesi e la vorrebbero importare. Ma si può tradurre in più lavoro, meno antagonismo, meno garanzie, meno occupazione

«E noi faremo come in Giappone»

Se in Italia si facesse come in Giappone? Gli industriali italiani non amano i prodotti giapponesi, ma vorrebbero importare dal paese del Sol Levante il sistema produttivo e l'organizzazione. Vorrebbero operai leali, ma flessibili, un mercato del lavoro diviso fra garantiti e precari, maggiore istruzione per lavorare alla linea, piccole aziende assoggettate alle grandi. E la fine dell'antagonismo.

RITANNA ARMENI

ROMA. Quando parlano della grande azienda, uno debole della piccola. Due figure di lavoratori, una garantita ed una no. Un nucleo ristretto e fedele ed una massa fluttuante e flessibile da cui attingere se ce n'è bisogno. Tutto il contrario dell'Italia - dicono gli i padroni di casa nostra - dove i sindacati e la famigerata spinta egualitaria degli anni '70 hanno creato un mercato del lavoro unico con eguali garanzie per tutti. Stesso sistema pensionistico, stesso trattamento per le malattie e gli infortuni, un sistema di collocamento unico, e così via. È immaginabile in Italia un doppio mercato legislativo a cominciare da quello previdenziale e assistenziale. Due tipi di pensioni, uno basso per tutti, uno più alto definito dalla grande azienda nella quale si lavora; due tipi di assistenza, trattamenti generosi e molti «benefits» nella grandi imprese, precarietà assoluta nelle seconde. I vantaggi per l'industria sono molti. Poter scegliere lavoratori di alta professionalità e fedeltà. Puntare su quelli di istruzione più alta anche per i lavori più ripetitivi. E quindi poter contare su un lavoro più accurato. Ma quanti sono in Giappone i lavoratori di primo livello e quelli di secondo? Nel mercato «precario» è collocata ben il

70% della forza lavoro. A questo si vuole giungere in Italia?

Tanto lavoro, poco controllo

Molti lavorano in Giappone e pochi controllano e dirigono. Molti producono, pochi revisionano e correggono. Le attività non direttamente produttive sono limitate al minimo. Le grandi imprese italiane, la Fiat in testa, hanno questo obiettivo per gli anni 90. Dopo aver ristrutturato le aziende con l'automazione e la eliminazione degli «esuberanti operai ora è la volta degli impiegati e dei tecnici, dei controllori e degli amministrativi appunto. Fare come in Giappone significa anche «una nuova ondata di razionalizzazione» e una nuova riduzione della manodopera come mandano a dire elegantemente da Corso Marconi.

Piccole e dipendenti

I fornitori su questo punto l'invidia e grande e lo spirito di emulazione degli imprenditori è altissimo. Nell'industria giapponese la piccola azienda è parte integrante della grande, la sua autonomia è inesistente, la sua fedeltà alla casa più grande è assoluta. Ne deriva che le aziende fornitrici sono poche e inserite nel processo produttivo delle grandi. L'Italia vuol fare come il Giappone. La Fiat, ad esempio, ha intenzione di ridurre da 1500 a 300 i suoi fornitori e ci è quasi riuscita. Ma in che modo si intende raggiungere questa nuova «razionalizzazione»? Facendo partecipare la piccola azienda alla ricerca e inserendola nel processo produttivo della grande, rispondendo gli industriali. Selezionando quindi. E scartando. Chi rimane dovrà dividere i rischi della grande impresa, giurarli fedeltà, rinunciare ad un suo ruolo sul

mercato. Obbedire ai suoi tempi e gestire, ovviamente, la massa di lavoro precario che la grande non vuole fra le sue mura.

Just in time

Si chiama così una gestione del sistema produttivo che elimina le scorte del magazzino e fa uscire dall'azienda esattamente quello che il mercato richiede. I vantaggi sono molti. Senza scorte i costi di produzione si riducono, non c'è un capitale immobilizzato, i guadagni sono maggiori. Nel sistema giapponese questa è una regola d'oro. In Italia il just in time è stato introdotto negli anni '80 con buoni risultati per la grande industria ma è ancora insufficiente. Produrre in tempo per la richiesta del cliente implica infatti molte condizioni. Avere una manodopera flessibile, disponibile in qualunque momento e in qualunque situazione. Quei lavoratori del «primo mercato», appunto, che in cambio delle garanzie superiori sono disponibili a tutto. Avere aziende fornitrici del tutto pronte agli ordini della grande azienda e capaci di gestire il «secondo» mercato. In poche parole un cambiamento quasi radicale del sistema di produzione. Per ora e nella maggior parte dei casi il just in time in Italia ha significato solo eliminazione delle scorte. E lunghe attese per il cliente.

Salari mobili

Le condizioni dell'azienda in Giappone determinano tutto, anche, naturalmente, i salari. È questo il sogno degli industriali italiani anche se quasi mai davvero esplicitato. Si preferisce parlare di salari legati alla produttività che è già un passo di avvicinamento al modello giapponese. E nel caso in cui l'azienda entra in crisi ricorrere

alla cassa integrazione e ai licenziamenti. Ma, naturalmente, i «harakiri» dei dirigenti delle industrie e delle banche ad esse collegate, quando falliscono le grandi operazioni finanziarie e di mercato, dai dirigenti industriali italiani non è assolutamente contemplato.

Più istruiti

In Giappone il grado di istruzione è molto alto, la formazione dei lavoratori estremamente curata. Agli industriali italiani piacerebbe molto una forza lavoro più acculturata che tuttavia svolgesse in azienda quelle mansioni manuali svolte dai lavoratori con livelli di istruzione molto bassi. Perché? Perché le nuove tecnologie hanno reso quasi tutte le mansioni dell'azienda moderna meno rozze, perché un lavoro di cura di manutenzione, di intervento è sempre necessario. Per gli industriali una manodopera più istruita è in qualche modo la quadratura del cerchio: migliora la qualità del prodotto e non fa spendere una lira in più. Anzi consente anche qualche riduzione di manodopera, quella finora adibita al controllo o alla manutenzione.

Partecipazione

Ovvero la fine dell'antagonismo fra lavoratori e impresa. Nel Giappone è anche identificazione con le sorti dell'azienda, spirito di sacrificio, lealtà assoluta. Le origini culturali di tutto questo si perdono nei meandri della religione e del culto della patria. Cardini sui quali gli industriali italiani sanno di non poter poggiare. Allora più modestamente puntano sulla riduzione dell'antagonismo, su sindacati più addomesticati, sulla partecipazione intesa come informazione parzialissima dei piani aziendali. E con non pochi risultati.

