

Economia & lavoro

Costo del lavoro
Per gli autonomi
la consultazione
non è valida

I sindacati autonomi aderenti alla Cisl contestano la validità della consultazione in atto fra i lavoratori sull'accordo sul costo del lavoro. Il segretario generale della Cisl, Gaetano Cerioli, parla di una «percentuale minima di partecipazione» e chiede un referendum tra tutti i lavoratori.

L'INGHIERA

Viaggio a Melfi. A settembre i primi prototipi

Poi nel '94 comincerà il ciclo della nuova fabbrica integrata
Nel sud si sperimenta una nuova cultura industriale
Ma anche per il sindacato è un difficile banco di prova

A scuola di Fiat

Viaggio nel nuovo stabilimento Fiat di Melfi, che entrerà in funzione a gennaio. Sarà il primo esempio di grande fabbrica integrata in Italia, darà lavoro a 7.500 persone. A colloquio con i futuri operai dello stabilimento, giovani che per ora vanno «a scuola di Fiat»: i loro entusiasmi, le loro speranze, i primi dubbi. Come quelli sull'accordo integrativo firmato tra azienda e sindacati apposta per loro.

DALLA NOSTRA INVIATA
RITANNA ARMINI

MELFI (Potenza). La fabbrica è lì nella piana di San Nicola di Melfi, quasi terminata. Nuova, lucida in alcune parti; ancora in costruzione, fra materiali di scarto, camion che partono ed arrivano, in altre. Ma è questione di mesi, anzi di settimane. Da settembre la Fiat, la più grande Fiat del sud, comincerà a funzionare, producendo i prototipi della Punto. E poi da gennaio, a poco a poco, tutto si muoverà: lo stabilimento colossale, ma straordinariamente razionale e ordinato, comincerà lentamente il suo ciclo. Prima le presse stamperanno le lamiere, poi la lastratura le metterà insieme, quindi la verniciatura e infine il montaggio. I motori provenienti da Termoli e Pratola Serra si uniranno alla scocca già colorata e lucidata e pezzo dopo pezzo si aggusteranno tutte le altre parti che formano le automobili. Le forniranno le 21 aziende dell'indotto, ancora in costruzione è vero, ma che quando entreranno in funzione sfonderanno componenti «just in time», evitando il formarsi delle scorte e seguendo passo passo la casa madre e il mercato. Secondo la nota lezione del Giappone. Così la fabbrica integrata comincerà a vivere.

A luglio invece si aspetta. Gran parte dei macchinari già arrivati, alcuni in prova, altri ancora imballati. I robot che si muovono lentamente, ma a vuoto, quasi a provare forza e capacità. I liquidi della verniciatura che cominciano a scorrere nelle cabine, completamente automatizzate. E il montaggio ancora fermo aspettando che le altre siano completate. E perché il robot servono poco e gli uomini, i vecchi operai di linea sono ancora indispensabili, non sostit-

tuibili. Non sostituibile evidentemente fatica, ripetività, ritmo.

C'è una grande strada nel grande padiglione del montaggio e lo divide in due. Da una parte si montano i motori dall'altra tutte le componenti dell'auto. Da una parte arrivano i motori, dall'altra i componenti forniti dall'indotto. E quella strada, interna al capannone, sfugge uomini del nord venuti a lavorare nella piana di San Nicola di Melfi. È stata chiamata Via Roma come la più nota e più elegante via di Torino. Ma in realtà è la strada del «just in time». Se gli appuntamenti su quella strada saranno rispettati lo stabilimento di Melfi sarà davvero giapponese.

Si potrebbe quasi definire bella la fabbrica integrata. Così razionale, ordinata, deserta. Senza l'affollamento irrazionale di uomini, senza la sporcizia, senza il disordine. Con gli uffici dentro lo stabilimento ad indicare che non c'è divisione fra dirigenti e diretti, ma diverse competenze e lavoro di squadra. Gli spazi con una scrivania metallica per le riunioni dell'Ute, i gruppi di lavoro che insieme decideranno come sfornare la produzione richiesta. E gli ingegneri giovani in tuta blu che fa somigliare ad operai che dirigono le ultime operazioni prima che tutto entri in funzione. Nel deserto dei capannoni che dovrebbero ospitare a regime 7500 lavoratori che con l'indotto arriveranno a 10.000 c'è anche qualche operaio che comincia a lavorare o meglio ad imparare a lavorare giacché quella fabbrica è nuova per tutti e non ci saranno i vecchi ad insegnare ai giovani né il caposquadra a comandare. Altro sarà il modo di lavorare, altra



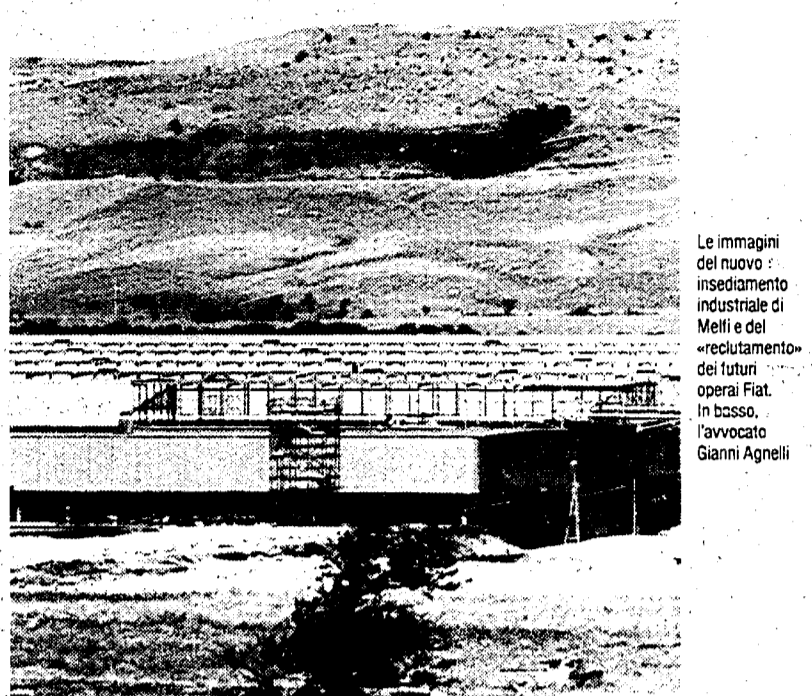
l'organizzazione del lavoro, altro il rapporto fra gli uomini e fra gli uomini e la macchina. Dice la Fiat, e a questo fine predispose le macchine, costruisce con criteri nuovi lo stabilimento, educa, cerca di educare gli uomini. Chi dovrà lavorare non c'è ancora. Nello stabilimento per ora ci sono solo coloro che montano i macchinari, gli edili, i dipendenti delle migliaia di aziende fornitrici che mettono su il grande stabilimento. E che, rompendo una tradizione vecchia come la storia degli insediamenti industriali, non saranno assunti dopo aver completato la costruzione dello stabilimento. Perché neppure per i lavori più bassi e ripetitivi nella fabbrica integrata servono lavoratori qualsiasi.

Per vedere gli uomini che lavoreranno nel nuovo stabilimento si deve andare più in là nella piana, dove c'è la Sa, il

centro di formazione dei nuovi lavoratori Fiat. Circa 900 per il momento che ogni giorno su due turni si recano ad imparare come si diventa «buoni operai» della fabbrica di Torino. Nelle aule ci sono i banchi circolari, i tabelloni, i computer, e alcune delle macchine che dovranno imparare ad usare. E ci sono i futuri operai, i «nostri ragazzi» come li chiamano i futuri dirigenti del personale. E in effetti sono proprio ragazzi questi futuri lavoratori. Tutti sui vent'anni dal momento che il corso Marconi aveva raccomandato di non assumere più vecchi dei venticinque anni, per garantirsi un terreno vergine, privo di cultura aziendale e conflittuale, di schemi e preconcetti su cui imprimere come sulla «tabula rasa» la cultura Fiat. Escano! alla fine del turno come da un liceo. Di corsa corrono alla macchina, il loro primo acquisto con i soldi

ricevuti dalla Fiat. Quasi tutti maschi. Poche le donne, ma severe quasi alere. Anche loro hanno l'automobile, i libri in mano, e l'aria di chi ha poco tempo da perdere in chiacchiere. All'uscita dai corsi di formazione ci sono anche due sindacalisti, il segretario della Camera del lavoro di Melfi e il segretario della Fiom di Potenza. Distribuiscono un volantino con l'accordo raggiunto fra i sindacati e la Fiat proprio per lo stabilimento di Melfi. I ragazzi sono curiosi, interessati, chiedono spiegazioni su quell'accordo che è stato fatto «per loro dai sindacati nazionali e di cui non sanno niente. Ma sanno che anche lì, in quel volantino, c'è un pezzo del loro futuro. Parlano della fabbrica. E sono parole di gratitudine e di speranza. «Quello che facciamo è un vero corso di formazione, ci insegnano cose importanti, non è come gli altri

corsi che abbiamo fatto e che erano solo un modo di farci lavorare e di sfruttarci». «Si ho lavorato anche in altre aziende, ma quello non era lavoro, era fatica, ad un certo punto non ce l'ho fatta più e ho mollato. Qui è diverso». Perché è diverso? Spiegano: «qui lavoreremo le macchine, noi ci limiteremo a controllarle». «Ci hanno detto che saremo responsabili, pienamente responsabili del nostro lavoro». «Alla Fiat considerano l'operaio, - spiegano ancora - perché hanno capito che la macchina non basta. C'è anche fra di loro chi improvvisa un riassunto della storia Fiat degli ultimi anni che sembra presa pari pari da quelle tante relazioni dei dirigenti torinesi: la Fiat ha provato negli anni 80 a automatizzare la fabbrica, ma le macchine non bastano, ci vogliono gli uomini. Il robot non può avere la nostra sensibilità. Così qui a



Le immagini del nuovo: insediamento industriale di Melfi e del «reclutamento» dei futuri operai Fiat. In basso, l'avvocato Gianni Agnelli



Melfi cerca di costruire un rapporto più equilibrato fra uomo e macchina». Si, evidentemente i corsi di formazione hanno funzionato. Certamente ha funzionato la prima parte di essi, quella più ideologica in cui si è insegnata l'educazione aziendale, quell'insieme di regole che fanno un buon operaio Fiat. I risultati? Questi ragazzi sono entusiasti, convinti che a loro è capitata una straordinaria fortuna. La fortuna del lavoro fisso innanzitutto e poi quella di un lavoro diverso. Anche loro pensano che nella Piana di San Nicola di Melfi avverrà un miracolo. Che il lavoro operaio non sarà fatica e non sarà subordinazione. O, per i più realisti, che sarà poca fatica e poca subordinazione. Torniamo in fabbrica a vedere dove lavoreranno, che cosa faranno. Proviamo ad immaginare la macchina integra-

ta piena di uomini e anche con qualche donna. Alla verniciatura controlleranno attraverso alcuni segnali fuori dalle cabine se vernici, acqua, temperatura e umidità funzioneranno a dovere e in caso contrario interverranno. Alla lastratura metteranno i pezzi nella posizione giusta perché i robot li saldino. E al montaggio? Il montaggio, più pulito, più automatizzato, più comodo in alcune parti è sempre lo stesso. Operai alla linea a Melfi, come a Cassino o a Torino. Certo a Melfi non si lavorerà più con le braccia in alto perché l'automobile verrà sollevata su perni girevoli, ma le altre mansioni sono più o meno le stesse. Neppure il più entusiasta ed ottimista dei dirigenti e degli ingegneri può negarlo. Il montaggio dicono, è sempre il montaggio. Sarà qui che si infrangeranno le speranze dei giovani in formazione? Oppure sarà qui che avverrà il miracolo e l'operaio di linea della fabbrica integrata si sentirà malgrado tutto «partecipe» delle sorti dell'impresa? Questa è la domanda ancora in attesa. Questa la scommessa che la Fiat di Torino fa a Melfi.

Nella piana di San Nicola attende anche il sindacato. Un sindacato che nel passato è stato ricco di lotte e si storia e che ora di fronte al colosso Fiat c'è e non c'è. È stata riaperta solo da qualche mese la Camera del lavoro mentre la Fiom, il sindacato che dovrebbe organizzare direttamente gli operai della fabbrica integrata, ha ancora sede a Potenza a 70 chilometri da Melfi.

Ora ha circa mille iscritti, quanti ne avrà quando la fabbrica entrerà in funzione? Ci sarà un sindacato forte o un sindacato debole? Quando la

Fiom ha tentato una prima assemblea sulla trattativa per l'accordo integrativo nella sede della Cgil si è presentato un solo operaio. Qualcun altro ha telefonato per dire che sarebbe andato volentieri, ma non era il caso. Le assunzioni definitive non sono state ancora fatte e non valeva la pena di rischiare. Così anche per il sindacato la piana di San Nicola è un terreno vergine. Ancor più che per la Fiat. Perché questa comunque in quel terreno si è insediata e ha costruito. Ha portato le macchine e sta formando gli uomini. I suoi ingegneri hanno trasferito a Melfi le loro famiglie, scioccando così un impegno enorme e totale. Il sindacato invece ha ancora tutto da costruire. Certo considera l'accordo firmato di recente un momento importante. «In genere - dice il segretario della Camera del lavoro Vitucci - ci vogliono quattro anni per fare un integrativo noi l'abbiamo fatto prima che la fabbrica entrasse in funzione». Ma che cosa diranno di quell'accordo gli operai che ora ancora studiano? Che cosa diranno quando si accorgeranno che salari e condizioni di lavoro saranno peggiori a Melfi che a Milano e a Torino? Ecco un'altra domanda alla quale non è possibile rispondere anche se all'uscita dai corsi di formazione ci sia i giovani chi quell'accordo lo definisce «penalizzante». Quell'insieme comunque è la base per la ricerca di un consenso, o almeno un dialogo con chi alla Fiat fra qualche settimana comincerà a lavorare. Un accordo, due volentieri all'uscita dei corsi di formazione il tentativo di un'assemblea... Questo è finora il sindacato in attesa che la fabbrica integrata entri in funzione.

Parte dall'Emilia la riscossa contro le «coop di ventura»

REGGIO EMILIA. Non è la prima volta che il sindacato alza la voce: «In questa città il mercato del lavoro sta scivolando verso la barbarie». Gianni Rinaldini, segretario della Camera del Lavoro reggiana, è composto, ma assolutamente furente: di problema è secco: scoperchiata la questione del caporalato, dobbiamo far fronte a quella, persino più grave, della «cooperazione selvaggia», che avanza a colpi di regolamento interno anziché di contratti, che calpesta i diritti dei dipendenti nascondendosi dietro un paravento di legalità e che, si capisce bene allargando solo di poco lo sguardo, alimenta il lavoro nero.

Perciò, insiste il sindacalista, «le centrali cooperative devono rifiutare con decisione, con chiarezza estrema, ogni appoggio, ogni tutela a queste imprese di ventura».

Così la Cgil. Ma anche in casa Federcop c'è preoccupazione. Di che si tratta, che sono e che rappresentano quelle che Rinaldini chiama «imprese di ventura»?

Spuntate miracolosamente come funghi nel giro degli ultimi due, tre anni, le «cooperative di ventura» allignano soprattutto nell'edilizia, nei servizi del terziario, nel facchinaggio e nelle pulizie, ma anche nel settore teoricamente a vocazione sociale.

concreta di centinaia di lavoratori e di lavoratrici. L'occasione per costituire e lanciare queste imprese nel mercato, soprattutto in quello degli appalti, è stata data prima da una serie di sentenze della Corte di Cassazione, poi, da un altrettanto nutrito serie di decreti. Le une e gli altri sono stati sfruttati al meglio, consentendo ai rampanti nuovi arrivati di spiazzare tutta la concorrenza dei privati e quella di grandi e serie cooperative, facendo contemporaneamente piazza pulita anche dei diritti dei soci lavoratori. E, non in subordine, di rendere vano il fine mutualistico e solidale della cooperazione.

Allo stesso uso piratesco è stata piegata la legge che disciplina il versamento dei contributi previdenziali per i soci dipendenti da parte delle coop.

La legge, varata nell'aprile del '70 ed efficace dal gennaio '71, fu inizialmente salutata con sommo favore tanto dalle cooperative quanto dal mondo sindacale. E la «602» risultò ancor più gradita in questa terra, che già dal congresso del 1901 deteneva il primato nazionale per la presenza di numerosissimi socialisti cooperativi e mutualistici. Ora però la legge che doveva «dare una mano alle coop» è diventata un pesante boomerang.

La situazione, che comprende tutti i versanti di legge e di giurisprudenza, è questa: «Si addirittra facendo sparire dai regolamenti le garanzie retributive. Il risultato è osceno. Quello che dovrebbe essere un «rapporto sociale» inizia con

Bassi salari, niente partecipazione diritti sindacali inesistenti È l'impresa «selvaggia» che devasta il mondo della cooperazione La Cgil: «È l'ora di dire basta»

DALLA NOSTRA INVIATA
EMANUELA RISARI

contratto con la cooperativa associandosi. Si arriva a dire che con il suo lavoro paga il debito sociale. Per la sfortunata figura del socio dipendente non valgono quindi i contratti nazionali o aziendali dei lavoratori che svolgono le sue stesse mansioni presso i privati. Qui è sottoposto alla disciplina tutta interna e a senso unico degli statuti e dei regolamenti.

Un primo effetto? «Nelle cause legali non si va di fronte al pretore del lavoro, ma davanti al tribunale civile ordinario. La differenza? Nel primo caso il processo dura al massimo un anno, nel secondo si arriva anche a cinque».

Ma non solamente le norme «cooperative di ventura» hanno realizzato la possibilità di avere mani molto libere: «Anche vecchie e grandi coop - dicono Ramona Campari e Marco Barilli, della Filcams reggiana - hanno modificato negli ultimi tempi gli statuti, addirittura facendo sparire dai regolamenti le garanzie retributive. Il risultato è osceno. Quello che dovrebbe essere un «rapporto sociale» inizia con

un periodo di prova che può raggiungere addirittura i sei mesi. Sei mesi di prova per fare cosa? Per esempio le pulizie in un ufficio o in una fabbrica, anche se addirittura nello stesso settore privato un vetusto regio decreto, che risale al 1925 ma è tuttora pienamente in vigore, stabilisce la durata massima del periodo di prova per un «impiegato di concetto», in tre mesi e si spinge fino ai sei mesi per i dirigenti ai massimi livelli.

Restando alle retribuzioni, comunque, se in linea di massima sono simili o pari a quelle del settore privato, spesso negli statuti si trova la conferma della denuncia dei sindacalisti: compare infatti una clausola che riserva alla cooperativa di corrispondere al lavoratore quanto gli è dovuto secondo come va il bilancio. Nelle medesime imprese capita perfino che chi cerca lavoro diventi socio a sua insaputa (con una firma in calce ad un foglio non letto e una «quota» di diecimila lire). Poco lontano, a Parma, altrettanto a sua insaputa, il socio si ritrova addirittura iscritto

E intanto la legge penalizza i «no profit»

Cosa succede, allora, nelle altre? Intanto va detto che un decreto del ministero del Lavoro valido solo per alcune provincie e anche per Reggio Emilia, reiterato di anno in anno e «scoperto» dal sindacato nell'88, consente variazioni consistenti proprio sul salario reale attraverso la formula del «salario convenzionale provinciale». Un pasticcaccio tecnico che alla fine si scontra con i tetti fissati annualmente Inps per il versamento dei contributi minimi validi per la pensione. E i minimi diventano infimi.

«Un esempio può rendere l'idea - spiega la sindacalista Teresa Debbi - se un lavoratore con un salario medio di 25 milioni annui ha già contributi versati per vent'anni che danno diritto alla pensione minima di anzianità, a 60 anni avrà una pensione di 769.000 lire al mese. Già una cifra così è niente, ma se questo decreto particolare non sarà modificato, per raggiungere la pensione di anni di lavoro ce ne vorranno 30, e in tasca il nostro pensionato si ritroverà solo 304.000 lire. L'effetto dei contributi versati su un salario convenzionale inferiore al minimo Inps è questo».

Una follia, nata da un accordo dell'83 fra Cgil, Cisl, Uil del settore commercio e le centrali cooperative Unione e Lega presso l'Ispeccato del lavoro, per consentire uno sgravio fiscale alle cooperative che iniziavano le loro attività con soci disabili, o con ex detenuti, o con tossicodipendenti. «L'accordo però sembra essere stato recepito direttamente nel decreto, e questo è accaduto «stranamente» nell'88, quando i soci in queste coop stavano aumentando», dice la Debbi.

Penalizzati tutti, soci disabili e soci senza nessun tipo di handicap. Almeno fino a quando i sindacati non hanno «rapprezzato», se non altro per quei che riguarda il salario medio giornaliero, con un nuovo accordo all'Ispeccato. Tutto a posto? «Affatto: finora abbiamo notizie di una sola coop che si è adeguata». Alla fine, oltre ai lavoratori, sono penalizzate ancora una volta le cooperative che scelgono di trattare come dovuti i soci dipendenti: le vere coop sociali, «no profit» insomma. □ E.R.

REGGIO EMILIA. Cinquecento soci, un ben nutrito pacchetto di convenzioni con gli enti pubblici, soprattutto Comuni, Inps, Usl. È la fotografia delle «cooperative sociali» di Reggio Emilia. In alcune di queste coop, quelle che conservano appieno il carattere mutualistico, i contributi sul salario di fatto sono versati per intero. Ma è una rarità.

Inutile dire che i soci cui è riservato questo trattamento sono, visti i settori prediletti dalle «cooperative di ventura», soprattutto immigrati e donne non giovani, magari obbligate ad un lavoro qualsiasi da una recente separazione. Anche per ragazzi e ragazze calamitate dal fascino del terziario, però, la musica non è diversa.

Per garantirsi poi l'assenza di tutela sindacale, o una tutela addomesticata, a queste imprese selvagge mascherate da coop basta inserire nello statuto una clausola che prevede l'espulsione del «socio» che critica pubblicamente l'organizzazione o «semina malcontento».

Al «socio» che smette di essere tale potrà quindi presentarsi l'ultima, esaltante sorpresa: il già citato sgravio sui contributi previdenziali consentito alle coop. Risultato: a qualcuno capita di aver lavorato vent'anni e di ritrovarsi, quando chiede la pensione, con versato all'Inps molto meno. Ancora più grave, come si può vedere nella scheda, la situazione

d'ufficio ad un sindacato (che non è la Cgil).

Per chi lavora qui l'orario di lavoro è subito come «gestione» dei rapporti interni: nulla è garantito, se piaci e ne hai bisogno puoi lavorare otto o più ore al giorno, altrimenti te ne toccano due, tre, cinque, all'alba o di notte. Gli straordinari? «Se fai cinque ore e sei fortunato te ne pagano tre», risponde Pezzarossi. Le ferie? «Ci sono regolamenti che prevedono al massimo una settimana l'anno».

Inoltre, all'altissimo tasso di evasione previdenziale e contributiva, si accompagna la mina vagante della sleale concorrenza tra le imprese portate avanti dalle nuovissime «cooperative di ventura».

«La corsa tra le imprese - conclude Gianni Rinaldini - è impazzita. E così davvero non si capisce la funzione sociale delle cooperative e delle loro organizzazioni». «Meglio essere dipendenti della terribile Max Mara che soci di queste coop», rincara Pezzarossi.

Per la Lega interviene a questo punto Loris Giberti, responsabile delle relazioni col sindacato e a diretto contatto con i problemi dei soci lavoratori: «Il nostro impegno è quello di portare tutte queste coop sotto il «cappello» del contratto aziendale, sanando ogni anomalia. Per quel che riguarda la figura del socio lavoratore c'è da tempo una polemica aperta dalla Camera del Lavoro: ma anche qui cerchiamo a tutti i costi di fare in modo che chi

chiede solo lavoro non sia «costretto» a farsi socio. Ma le zone d'ombra, anziché restringersi, aumentano: in fondo bisogna purtroppo ammettere che la forma cooperativa è quella più semplice per raggiungere l'agevolazione fiscale, non imbarcarsi in investimenti di capitali e mantenere «mano sciolta». In realtà queste condizioni societarie e di lavoro non si scaricano solo sui dipendenti: la stessa cooperazione più strutturata è attaccata pesantemente».

Eppure, come abbiamo visto, il sindacato «picchia duro» anche sul ruolo delle centrali cooperative... «Veramente - replica Giberti - in quest'operazione non possiamo che essere col sindacato e con l'Ispeccato del Lavoro. Ci è impossibile tollerare imprese che non operano totalmente alla luce del sole: sarebbe un tradimento della nostra stessa missione».

Intanto, le «cooperative di ventura» continuano a turbare il sonno di molti: parte incredibile, se si guarda anche ad un'esperienza reggiana unica e particolarmente positiva, quella dell'Osservatorio provinciale in materia di appalti e subappalti, nato nel '90, coordinato dalla Prefettura, presieduto dall'Ispeccato e gestito insieme a sindacati, Usl, Inps, Inail e che agisce con la collaborazione dei Carabinieri e della Provincia.

«È incredibile, ma prendere atto potrebbe voler dire anche recuperare miliardi su miliardi. Gli stessi imboscanti con quest'evasione contributiva «bianca».