

**Autunno
caldo**



Si arroventa il clima attorno al futuro del colosso dell'auto dopo le voci circa 12mila possibili nuovi «esuberanti» Trentin: «Deve intervenire Ciampi». Larizza d'accordo Ma i vertici di Corso Marconi frenano: sono tutte fantasie

«Maxi-confronto a Roma sulla crisi Fiat»

I sindacati: un tavolo per l'emergenza. Romiti: niente di deciso

Un maxi-confronto a Palazzo Chigi, presenti lo stesso Gianni Agnelli e le confederazioni, per discutere sulle strategie della Fiat, e non solo sui 12.500 lavoratori «in esubero» che corso Marconi si appresterebbe ad annunciare. È la proposta di Trentin, condivisa da Larizza e da molti altri dirigenti sindacali. «Quando avremo deciso» - dichiara intanto Romiti - «informeremo per primi i sindacati».

DALLA NOSTRA REDAZIONE
MICHELE COSTA

TORINO. Il pensiero corre al 1980. È inevitabile associare i 12.500 lavoratori che la Fiat-Auto vorrebbe cassinare a zero ore o mettere in mobilità lunga con i 35.000 che tredici anni or sono furono cacciati dalle fabbriche e per la maggior parte non vi fecero più ritorno. È vero, come osserva uno dei protagonisti di quella vicenda, il segretario della Cgil piemontese Claudio Sabatini, che «allora il management Fiat aveva chiarezza di strategie, mentre oggi pare che non ne abbia alcuna e quindi si accontenti di tagliare l'occupazione in attesa di chissà quali nuove prospettive». Ma è anche vero che ci sono tante, troppe coincidenze inquietanti.

Anche allora si preparò il terreno facendo arrivare ai giornali per via informale il numero dei lavoratori «in esubero» e la Fiat non lo confermò, ma neppure lo smentì, sino al momento della trattativa. E ieri Cesare Romiti ha dichiarato: «Stiamo esaminando quali provvedimenti adottare per fare ulteriormente efficienza sui costi. Per il momento non abbiamo preso nessuna decisione. Quando avremo deciso, informeremo per primi i sindacati». Maurizio Magnabosco, direttore del personale Fiat-Auto, ha detto: «Non sono in programma né licenziamenti né chiusure di impianti produttivi».

concorrere nel fare dell'allarmismo, ma, vogliamo sapere quali sono i disegni della Fiat, dove sta andando il più grande gruppo industriale italiano, e solo la proprietà, soprattutto dopo i nuovi assetti, può dirlo». «Ci vuole» - concorda il segretario generale della Uil, Pietro Larizza - «un intervento di palazzo Chigi, non sul problema Fiat in senso stretto, bensì sul complesso dell'industria automobilistica italiana. L'auto è strategica come le telecomunicazioni o la chimica. Una materia così non si può considerare di esclusiva pertinenza Fiat».

L'idea di un maxi-negoziato sulle strategie di corso Marconi, cui partecipino il Presidente del Consiglio, le Confederazioni e, per la Fiat, lo stesso Gianni Agnelli, è condivisa da molti altri dirigenti sindacali. «Bisogna discutere di un piano» - di-

ce Susanna Camusso, responsabile Fiom del settore auto - «che non preveda solo uscite che priverebbero questo settore di risorse ed impianti necessari sia al ruolo industriale del Paese che ad un'auspicabile ripresa produttiva». «Il problema è politico» - commenta il segretario del Fim, Cavallotto - «ed è importante conoscere l'intenzione del governo su un settore così importante». «Se uscire dalla crisi - dice Luigi Angelini, segretario generale della Uil - significa pensare che la Fiat debba essere più piccola, un'ipotesi di questo tipo non possiamo accettarla». «Deve intervenire Ciampi perché» - ricorda Sergio Colferati, segretario confederale Cgil - «un ridimensionamento della più grande industria italiana rischia di ripercuotersi su altri comparti dell'industria». «Ciò che la Fiat non può permettersi più» - sostiene Pietro Marcarato, segretario Fiom del Piemonte - «è decidere da sola e poi comunicare le decisioni». «Per l'Alfa di Arese» - avverte Giampiero Castano, segretario Fiom lombardo - «dev'essere chiaro che non ci sarà la solita disponibilità a prendere atto dell'ineluttabilità della cosa».

Qualche perplessità viene formulata da altri sindacalisti. «Un incontro con Fiat e governo è urgente, ma» - osservano Raffaele Morese, segretario aggiunto Cisl, e Pierpaolo Baratta, segretario Fim - «non spetta a noi indicare gli interlocutori. Non si deve andare subito a Palazzo Chigi bruciando passaggi utili per concordare soluzioni ragionevoli». «Un confronto a Palazzo Chigi» - sostiene Roberto di Maulo della Uil - «rischia di dare connotati eccessivamente politici al negoziato».



L'interno di un reparto della Fiat Mirafiori

Via libera alla formazione degli operai generici a Melfi

ROMA. Un vero e proprio colpo di mano quello della Commissione centrale dell'Impiego sui contratti di formazione e lavoro col voto contrario dei soli rappresentanti della Cgil. La Commissione centrale praticamente smentisce quella regionale della Basilicata che aveva respinto il progetto presentato dalla Fiat per Melfi per 4.500 nuovi assunti col 1° livello del contratto dei metalmeccanici, per avere a fine formazione il 2° livello. L'obiezione della Commissione regionale era che, come stabilisce la leg-

ge 407 del 1990, il contratto di formazione non è applicabile per l'acquisizione di «professionalità elementari, connotate da compiti generici e ripetitivi». Ora, sebbene la circolare del ministero del Lavoro non fa alcun riferimento al contenzioso tra la commissione regionale e la Fiat di Melfi, sembra ritagliata su misura sulle esigenze dell'azienda tonnese. Un'«aggravante di merito», definisce questa linea di condotta Adriana Buffardi, coordinatrice del Dipartimento sul Mercato del

lavoro della Cgil, motivata dal fatto che «sarebbe stato più difficile ottenere un pronunciamento esplicito a favore del comportamento aggressivo e illegale della Fiat». Secondo Pietro Simonetti, vicepresidente del Consiglio regionale di Basilicata, quello del ministero del Lavoro è «un atto grave che ledere l'autonomia e i poteri della Commissione regionale dell'Impiego e ignora l'orientamento unanime delle forze politiche presenti in Consiglio regionale». La formazione per il passag-

gio dal 1° al 2° livello richiesta dalla Fiat prevede una spesa di 70 miliardi a carico della Cee. Se fosse autorizzata creerebbe il paradosso che con fondi pubblici la Fiat ottiene il risultato di provocare un ulteriore abbassamento dei salari nello stabilimento di Melfi (per le stesse mansioni negli altri complessi Fiat è riconosciuto il 3° livello) dopo quello realizzato con l'integrativo aziendale firmato nel corso dell'estate.

Non c'è dubbio che la lotta contro l'azienda è resa più difficile dal fatto che a Melfi comunque si assume mentre nelle altre fabbriche Fiat si va verso la cassa integrazione a zero ore. Ma tutto ciò «rende ancora più grave sul piano politico» - dice Adriana Buffardi - «che si permette ancora una volta alla Fiat di utilizzare finanziamenti pubblici in un'operazione di qualificazione e precarizzazione dei lavoratori in ingresso». Dopo la visita del dirigente della Cgil si chiede qual è la coerenza che ispira il ministro del Lavoro, Gino Giugni, che compie un atto in contraddizione con l'applicazione dell'accordo di luglio.

29 ore? La Germania dice sì e l'Italia...

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE
PAOLO SOLDINI

BERLINO. Il più soddisfatto, non c'è dubbio, è lui, Oskar Lafontaine. Il presidente della Saar, nonché vicepresidente della Spd, ha qualche buon motivo per considerare la settimana cortissima: proposta dalla Volkswagen per evitare i licenziamenti quasi una sua creatura. L'idea di riduzioni d'orario accompagnate a riduzioni di salario, infatti, lui l'aveva formulata già qualche anno fa. Era stato durante un congresso del suo partito a Münster e la cosa gli aveva procura-

to pesantissime critiche, sia nella stessa Spd che, soprattutto, nel sindacato. Ora, con l'aria di «quello che lo aveva detto», Lafontaine addita alle parti sociali la strategia della «settimana di quattro ore» come «la via giusta per salvare posti di lavoro in un periodo di crisi del mercato». Secondo l'opponente socialdemocratico, imprenditori, sindacati e maestranze dovrebbero collaborare nella ricerca di modelli di riduzione dell'orario «flessibili e funzionali». L'Ufficio federale del

Lavoro, dal canto suo, dovrebbe impiegare i soldi che risparmia con i licenziamenti evitati per la riqualificazione dei lavoratori. Lafontaine, insomma, non ha dubbi: la trova tanto giusta, la via delle riduzioni d'orario, da suggerire al governo federale di mettere in cantiere sgravi fiscali per le aziende che la praticano.

Di spingersi tanto avanti, comunque, gli uomini di Bonn sembra che non abbiano alcuna intenzione, almeno per il momento. Si dice anzi che il cancelliere Kohl sia personalmente alquanto ostile a questa

versione riveduta e corretta dell'antico e politicamente spietatissimo slogan «Lavorare meno, lavorare tutti». E il portavoce governativo Norbert Schäfer, ieri, per illustrare la posizione ufficiale del gabinetto è ricorso a tali contorsioni che nessuno ha capito bene, alla fine, che cosa volesse dire. Dopo aver sostenuto che «la chiave» per assicurare posti di lavoro sta nella ripresa di investimenti che creino lavoro (ma guarda un po'...), Schäfer ha negato che la soluzione possa essere ricercata in una «redistribuzione del lavoro che

c'è già», pur ammettendo però che tale redistribuzione può essere «utile nella situazione attuale». Insomma, il governo federale valuta positivamente, come ha detto ancora il portavoce, la discussione intorno a una maggiore flessibilità degli orari, ma, questo il portavoce non lo ha detto ma s'è capito lo stesso, non è per niente convinto dalla prospettiva che gli operai tedeschi, quelli che lavorano, lavorino di meno, sia pure con salari ridotti. È la linea di Kohl, con le sue polemiche contro la Germania che

sta diventando un «parco del tempo libero», e della destra economica che sui giornali amici, ieri, prendeva tutte le distanze possibili dalla pensata della Volkswagen e ispirava sui tempi di lavoro «improvvisi» confronti con il Giappone (dove però il tasso di disoccupazione è solo del 2%).

D'altra parte, mentre il «modello Volkswagen» comincia a trovare qualche «per ora timido» epigono e per esempio ieri è stata proposta una «settimana cortissima» per i lavoratori estrattivi della Ruhr, continuano ad arrivare segnali di malcelata ostilità da altri settori della grande industria. La Daimler-Benz ha fatto sapere che lo schema non è applicabile alle sue società e che non ci sarà proprio modo di evitare il taglio di oltre 40 mila posti già in programma per i prossimi mesi. Del tutto esplicito è stato poi il presidente dell'organizzazione dei datori di lavoro Klaus Murrmann: i posti «non produttivi» non possono essere mantenuti ridistribuendo il lavoro, i licenziamenti sono inevitabili.

L'INTERVISTA

«L'importante è il salario Ne abbiamo già perso troppo»

BRESCIA. Rosa Piantoni lavora part-time alla Zucchi, 700.000 lire al mese, due figli, un marito operaio in una piccola officina da qualche mese in difficoltà gravi. Il part-time lo ha scelto per poter accompagnare i figli a scuola e per fare un po' di lavoro sindacale, ma fra qualche mese tornerà a tempo pieno. A lei e alle donne come lei interessa la riduzione dell'orario di lavoro?

Lei Rosa vorrebbe ridurre il suo tempo di lavoro da 40 a 35 ore? È una proposta che la interessa?

Ci sto ragionando sù. Ecco come proposta la condivido, sicuramente serve a riproporre il problema della disoccupazione. Ma la riduzione riguarda chi lavora in fabbrica. E allora, mi chiedo, è oggi prioritario per un operaio e un'operaia la riduzione dell'orario?

Esattamente, quello che le sto chiedendo.

Credo di no. Oggi l'esigenza forte che io sento crescere attorno a me è quella di un aggiornamento del salario. So bene che questi sono tempi duri, che non sarebbe credibile una piattaforma che contenesse la richiesta di grandi aumenti salariali. L'aggiornamento del salario e la disoccupazione sono i due problemi che ci troviamo di fronte.

Ma il salario non diventa secondario di fronte alla concreta possibilità di perdere il posto di lavoro?

Ma per ora gli operai e le operaie hanno perso anche il salario. Lei pensi a questi anni, all'ac-

L'INTERVISTA

«Orari? Ma a Prato si fanno anche più di 12 ore al giorno»

PRATO. Mauro Franceschini lavora in una delle tante aziende tessili di Prato con 37 dipendenti. E lavora «solo» otto ore al giorno. Un'eccezione nel complesso universo delle piccole e medie aziende del luogo dove ben altri sono orari, tempi e ritmi di lavoro. E dove lo «straordinario» non è mai stato tale.

Quante ore si lavorano nella sua azienda?

Dodici e anche sedici. Nei periodi di punta e questo, ad esempio, lo è sia in fabbrica alle sei del mattino e si tira avanti, mangiando un panino, fino a mezzanotte.

È la sua azienda che ha bisogno di questi tempi oppure è una regola comune nelle aziende di Prato?

Per Prato questi che le ho detto sono orari normali. Non deve pensare che la mia sia un'azienda arretrata. Ci sono macchine tecnologicamente avanzate e su 37 dipendenti 25 sono iscritti al sindacato. E il proprietario è una persona illuminata e progressista.

Perché si lavora tanto?

Per soldi.

Lei lavora solo 8 ore al giorno per cinque giorni alla settimana. Qual è il suo stipendio?

Un milione 320.000 lire al mese con 15 anni di anzianità.

È un suo collega che fa tutte queste ore di straordinario?

Arriva a 3 milioni al mese. Ma stiamo parlando

L'INTERVISTA

«Orari? Ma a Prato si fanno anche più di 12 ore al giorno»

di gente che lavora da 12 a 16 ore al giorno.

Mi scusi ma i sindacati che fanno? Stanno a guardare?

Al di là di qualche volantino o di qualche documento non mi pare ci sia una vera volontà di abbattere lo straordinario.

In nessun caso?

No, un'eccezione c'è stata. Un accordo in una azienda che lavora per Benetton. Per assumere 40 giovani si è raggiunta un'intesa per cui si lavora per otto ore a turno fino al sabato alle 10 di sera. Prima gli operai lavoravano anche sabato e domenica. Ora lavorano meno, ma non perso un milione al mese di salario. E non sono contenti.

E allora come è accolta fra gli operai di Prato una proposta come la riduzione dell'orario di lavoro?

Non bene, non la accettano. Oramai è stato impostato un modo di vivere. Alcuni hanno bisogno di almeno tre milioni al mese. Altri non saprebbero vivere diversamente. Gli straordinari a Prato si fanno dappertutto. In fabbriche avanzate, in piccoli laboratori, in aziende in cui le condizioni di lavoro sono pessime, ma anche in quelle che hanno un ottimo ambiente di lavoro, sono tecnologicamente avanzate e si tiene pienamente conto dei diritti operai.

Forse perché il problema della disoccupazione non è così sentito?

Non direi. Nel comprensorio di Prato ci sono 11.000 iscritti alle liste di collocamento.

Lavorare meno, ma non così

VITTORIO CAPECCHI

Nel momento in cui anche in Italia la relazione tra una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro e i temi occupazionali viene riproposta da più sedi sindacali e politiche, l'accordo raggiunto tra impresa e sindacato alla Volkswagen apre una serie di interrogativi. Di fronte ad una crisi di vendita di ampie dimensioni, l'azienda ha proposto, per evitare i licenziamenti, di ridurre l'orario di lavoro settimanale a 35 ore con parallela riduzione del salario (un taglio previsto del 20%). L'Ig Metall di Hannover, la circoscrizione in cui sono collocati gli stabilimenti, ha espresso parere positivo (così come positivo sembra essere il giudizio del partito socialdemocratico).

Quali sono i tratti principali dell'accordo su cui occorre riflettere? Innanzitutto si tratta di un accordo che riguarda i lavoratori attualmente occupati in quel dato stabilimento. E quindi una proposta difensiva, di durata imprecisata, rispetto agli attuali livelli di occupazione e non una proposta attiva (che tende a creare nuovi posti di lavoro e che quindi fa riferimento anche a chi il lavoro oggi non l'ha). Inoltre l'accordo Volkswagen è l'esempio tipico di politica del breve termine che risulta negativa a medio termine. La riduzione complessiva della massa salariale riducendo il potere di acquisto incide negativamente sul mercato interno delle vendite aggravando ulteriormente la crisi.

L'elemento principale dell'accordo sta però nel fatto che viene riproposta con forza una linea di demarcazione tra l'area del profitto e quella del salario con l'esplicito riaffermarsi da parte imprenditoriale che le difficoltà di mercato o di ristrutturazione aziendale devono essere tutte scaricate su i salari. La scelta che l'azienda impone è tra riduzione di salario o disoccupazione: i profitti di impresa non sono una variabile messa in discussione. Essa contiene una importante novità: viene introdotta con grande spregiudicatezza una relazione quasi oggettiva tra riduzione di orario e riduzione di salario. L'obiettivo delle 35 ore da tempo formulato dai sindacati tedeschi, sembra affermare la Volkswagen, è possibile ma solo se accompagnato da un altrettanto consistente riduzione di salario.

Se queste sono le caratteristiche principali dell'accordo di Hannover l'interrogativo che si apre è il seguente. Le forze politiche e sindacali, che stanno faticosamente tentando di elaborare anche in Italia proposte che colleghino in modo complesso la riduzione dell'orario di lavoro con le politiche della occupazione, riterranno che l'accordo Volkswagen in un qualche modo le azzeri oppure al contrario riterranno che questo evento le riproponga con maggiore urgenza?

Tali proposte presentate in recenti convegni (come quello promosso dall'Area delle politiche femminili e di quelle sociali del Pds *Ridurre l'orario di lavoro per vivere meglio lavorando tutte e tutti* o quello della Cgil nazionale *Tastiera di contropiano*) nascono tutte dalla diffusa consapevolezza di una difficoltà contabile di un aumento generalizzato di produttività, risultato anche dell'innovazione tecnologica, come una delle cause primarie della disoccupazione. Da questa consapevolezza emerge l'importanza di definire un piano di intervento sull'occupazione che sia in una prospettiva di medio periodo e che tenga conto sia di una pluralità di attori che di una pluralità di vanabili.

La pericolosità dell'accordo Volkswagen viene dalla sua possibile generalizzazione. Fino adesso le imprese sembravano negare una qualsiasi legittimità alle proposte sindacali e politiche di una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro; l'accordo Volkswagen può rappresentare una specie di modello. Una riduzione consistente e generalizzata dell'orario di lavoro (probabilmente ineluttabile dati i livelli di produttività oggi esistenti) potrebbe essere fatta propria dal sistema delle imprese in una fase di emergenza occupazionale che consente, con il ricatto dei licenziamenti, di far pagare a chi lavora tutti i costi della manovra sugli orari. Può riproporsi cioè quanto è già accaduto in relazione alle politiche sulla flessibilità degli orari: le imprese sono riuscite a imporre solo le loro esigenze trascurando le aspettative e la progettualità di chi lavora (come il diritto alla formazione) ed espellendo completamente i problemi di chi il lavoro non ce l'ha.

Di fronte all'accordo Volkswagen quello che vedo centrale in Italia è un impegno da parte sindacale e politica di uscire dal dibattito dei convegni, non per ridurre la complessità e lo spessore delle proposte, ma per organizzare queste proposte in un piano più articolato da presentare sia agli imprenditori che al governo.

Per chiarire la direzione in cui ritengo ci si debba muovere indico quello che è stato il mio contributo ai due convegni prima ricordati. Occupandomi da tempo di formazione e formazione professionale, ritengo che questa possa rappresentare una importante variabile capace, se ben valutata e utilizzata, di contribuire alla costruzione di un piano a medio termine in cui si considerino le relazioni tra riduzione degli orari di lavoro, tutela della occupazione esistente e aumento di posti di lavoro per chi il lavoro l'ha perduto o non l'ha ancora trovato. La variabile istruzione-formazione professionale è una tipica variabile che ha effetti a medio termine in quanto può rafforzare la struttura occupazionale delle diverse regioni se si realizza il gioco delle tre qualità: qualità sempre maggiore nei livelli di istruzione e formazione professionale delle persone che entrano nel mercato del lavoro, qualità dell'offerta formativa e dei servizi alle imprese, qualità della domanda di lavoro. Per portare avanti queste tre qualità occorre rompere la linea di demarcazione rigida tra l'area del profitto e quella del salario, occorre cioè pensare ad una concertazione tra tutti i diversi attori implicati che definisca un sistema di vincoli e di incentivi per le persone, l'offerta formativa e le aziende.

Articolare questo insieme di incentivi e di vincoli, considerando non solo le imprese ma anche chi lavora, si presenta certamente più complesso della ricetta dell'accordo Volkswagen. Ma tener conto della complessità è l'unico modo per arrivare a soluzioni che non ripropongano l'esasperazione dei dualismi: tra donne e uomini, tra chi lavora e chi non lavora, tra chi ha grandi possibilità di carriera e chi è a professionalità bloccata, tra il modo di organizzarsi delle regioni del centro nord e quello delle regioni del sud.

A chi ripropone pure e semplici misure di emergenza vorrei rispondere con una breve storia raccontata da Trentin nel recente convegno della Cgil. Un generale di Napoleone aveva chiesto al suo giardiniere di piantare un albero e il giardiniere aveva risposto che ci sarebbero voluti cento anni per farlo crescere. La risposta del generale era stata: allora non c'è un istante da perdere.