

# Economia lavoro

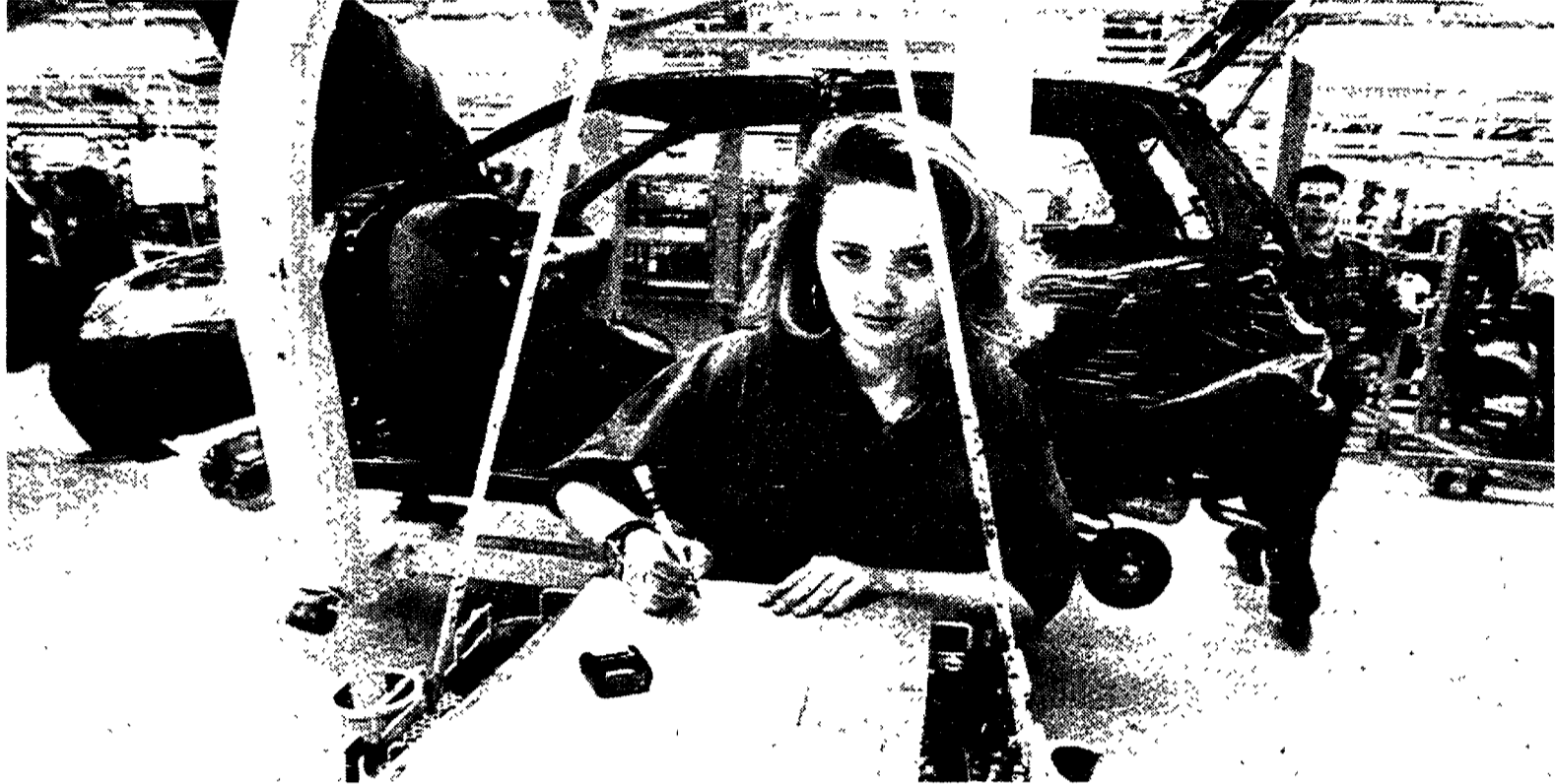
## L'INCHIESTA.

Lo stabilimento della «Punto» raccontato dagli operai dell'«ultima generazione». I loro dubbi, i loro problemi

MELFI (Potenza). Picchia il sole nella Piana di San Nicola di fronte ai cancelli della Fiat di Melfi, mentre i dirigenti della Fiom di Basilicata e della Camera del lavoro distribuiscono il testo del documento con il quale la Cgil regionale stigmatizza come un atto antisindacale la mancata conferma alla scadenza del contratto di formazione e lavoro del delegato Fiom, Paolo Laguardia. Tra le due e le tre pomeridiane i lavoratori escono in due ondate. La più dal cancello principale, gli altri da un'uscita laterale. La prima ondata è di quelli che non usufruiscono del servizio mensa che, secondo l'accordo aziendale sottoscritto dai sindacati, è collocato sempre a fine turno.

**La mensa, la casa e il bus**  
Al momento dell'accordo era opinione diffusa che pochissimi avrebbero usato la mensa e il tempo riservato al pasto avrebbe funzionato come una riduzione dell'orario di lavoro. Ma non è così. Dei circa 3.500 circa occupati alla Fiat di Melfi, circa la metà utilizza il servizio mensa. Come è noto nello stabilimento di San Nicola i lavoratori sono tutti giovani, essendo stati assunti col contratto di formazione e lavoro. Soprattutto quelli residenti nei comuni più lontani si riuniscono in gruppi di quattro o cinque e forse più e fittano appartamenti nei paesi più vicini alla fabbrica, affrontando disagi di ogni tipo. È difficile trovare un alloggio in comuni quasi tutti senza strumenti urbanistici predisposti, con scarse aree di espansione edilizia. I fitti sono alle stelle e i ragazzi si orientano verso i centri più piccoli dell'area del Melfese dove i costi sono ancora piuttosto contenuti. Lavorare, pulire e ordinare le camere fittate, e poi fare la spesa e cucinare, sarebbe in effetti troppo per chi spesso ha poco più di venti anni. Per questo la mensa è più affollata di quanto si pensasse. Nessuno però si lamenta del servizio che tutti dicono essere nel complesso buono. Lamentele diffuse ci sono invece sul sistema dei trasporti per raggiungere la fabbrica. Un gruppo di lavoratori chiede ai dirigenti della Fiom quando sarà possibile creare delle corse di autobus da Foggia. Ma problemi di collegamento non ci sono solo per chi viene dalla vicina Puglia ma anche per quelli che arrivano dall'interno della Basilicata. E nel corso di questi mesi alcuni operai sono stati vittime di incidenti automobilistici anche gravi.

**All'uscita... da scuola**  
Per qualche attimo più che all'uscita di una fabbrica metalmeccanica si ha l'impressione di essere di fronte a una scuola, tanto sono giovani questi lavoratori della Fiat di Melfi. Ragazze poche, ma sicuramente in numero di gran lunga superiore alle donne che di solito fanno le operaie in una fabbrica di automobili. E anche la divisa - pantaloni color amaranto e maglietta verde - più che una tuta di lavoro sembra essere un indumento da ginnastica. Per questo fa una certa specie vedere una testa grigia tra tante teste di ragazzi. E, come si dice qui in Fiat a Melfi, un'«esperienza», cioè un lavoratore con una esperienza consolidata nel settore auto che affianca per un periodo transitorio nelle Ute di San Nicola i giovani lavoratori in formazione e lavoro. Risponde molto distramente alle domande sulla fabbrica. «L'ambiente di lavoro è sicuramente migliore che altrove, poco rumore e molto spazio - dice - E poi questi ragazzi sono bravi. Stanno imparando molto in fretta a costruire automobili. Io sono originario di queste parti e mai avrei pensato che ci sarei ritornato per fare autovetture». Ma da lui, che diversamente dai giovani di Melfi dispone di un metro di paragone, di più non si riesce a sapere sulle differenze, ad esempio, dell'organizzazione del lavoro a San Nicola e a Mirafiori. La sua mente sta altrove e la sua principale preoccupazione è sapere se il governo veramente vuole abolire le pensioni di anzianità. «Sarebbe un guaio - commenta - Mi restano tre anni di contributi da versare e non vedo



La linea di montaggio della «Punto»

Paoni/Contrasto

## Melfi, vista dal di dentro

### Ecco la classe operaia della «fabbrica integrata»

Viaggio tra la classe operaia della nuova Fiat di Melfi, la fabbrica «modello» dove si produce la «Punto». A quasi un anno dall'avvio dello stabilimento parla uno dei protagonisti della nuova «fabbrica integrata». Sono tutti ragazzi e ragazze giovanissimi, che si misurano con i problemi, per loro inediti, dell'industria moderna: metodi di direzione, ritmi, efficienza e qualità. L'azienda punta al coinvolgimento, ma senza sindacato?

DAL NOSTRO INVIATO  
PIERO DI SIENA

l'ora di andare in pensione». Di lavoratori «esperti» non ce ne sono poi tantissimi. Essi sono infatti non più di sessanta. E non è esagerato dire che la produzione della «Punto» a Melfi pesa tutta sul gruppo di questi ragazzi, e spesso la qualità delle vetture prodotte nello stabilimento di San Nicola supera quella delle linee di Mirafiori. Da questo punto di vista, dunque, sta dando i suoi frutti la strategia del «prato verde», cioè del fare a meno di lavoratori già sperimentati ma legati al «vecchio» modo di produrre. Ma qualcuno - soprattutto dopo il «licenziamento» del delegato Fiom - avanza il sospetto che la Fiat voglia un «prato» non dissodato anche dal punto di vista dei diritti sindacali.

#### La «fabbrica integrata»

Ma che cosa pensano queste ragazze e questi ragazzi della fabbrica dove lavorano, dell'esperienza inedita di cui sono protagonisti? Finora, infatti, nessuno si è preoccupato di chiedere il loro parere. Della fabbrica di Melfi sappiamo solo quello che dice l'azienda e quello che questa ha mostrato in una serie di «visite guidate» a giornalisti, studiosi, intellettuali. E tutta la letteratura che si è accumulata sulla Fiat di Melfi è stata prevalentemente il frutto di questo approccio e di questa azione promozionale a 360 gradi.

Finora è stato anche inevitabile. La fabbrica è in funzione da poco e molti operai di linea sono stati assunti solo da cinque mesi, che non sono probabilmente sufficienti per poter formulare un giudizio. La maggior parte dei lavoratori che escono dicono di trovarsi bene, di essere soddisfatti del lavoro. Una ragazza giovanissima che sembra quasi adolescente prima si schermisce e poi ammette che all'inizio è stata dura ma ora si sta abituando ai ritmi. E alla domanda se nella

sua Ute si ruota nelle mansioni risponde che lei in cinque mesi non ha mai cambiato ma che questo dipende dal Capo Ute. Si capisce che tutti si ritengono molto fortunati di aver trovato questo posto di lavoro, anche se può accadere di fare il turno di notte per tre settimane consecutive, che potrebbero per alcuni diventare cinque adesso che si passerà dai due turni attuali a tre. Ma è difficile dire quanto in questi giudizi positivi pesi anche la reticenza e la preoccupazione di parlare davanti ai cancelli. Infatti, alcuni di quelli che si fermano danno un quadro un po' diverso della situazione. Dicono di ritmi molto intensi, del fatto che percepiscono improvvise accelerazioni della linea di cui non sanno darsi spiegazione. Probabilmente molti di loro non sanno nemmeno che in caso di pause tecniche prolungate, secondo l'accordo sindacale aziendale, la direzione può decidere un incremento del 10% dei ritmi per recuperare la produzione perduta. Ma la sensazione è che ci sia qualcosa di più. E, infatti, qualche cosa significherebbe pure il fatto che ben 181 persone hanno abbandonato volontariamente un lavoro che è ambito da molti.

#### L'operaio e il lavoro

Abbiamo provato a ricostruire con due «tecnologi» (cioè due impiegati addetti al controllo del processo produttivo e dei suoi risultati) quali possono essere i problemi che sono insorti nel concreto. Naturalmente niente di esauriente né tantomeno di incontrovertibilmente oggettivo ma solo dei punti di vista. Inoltre è difficile ancora discernere quanto dei problemi, che sono messi in luce da lavoratori più esperti di quelli incontrati ai cancelli come sono questi due impiegati, dipendano dal fatto che lo stabilimento è ancora in fase di avviamento oppure dal modello produttivo che la Fiat intende imporre a Melfi. A San Nicola è imminente l'introduzione del terzo turno a regime. L'«impostato», cioè il programma produttivo definito dall'azienda, sarà di 135 vetture per linea ad ogni turno. Poiché le linee in funzione sono due il risultato dovrebbe essere di 810 vetture al giorno. Un ulteriore salto rispetto alla 660 di adesso, realizzato però con lo stesso numero di dipendenti attuali. Ma anche ora, sicuramente perché l'organizzazione del lavoro deve essere ancora «affinata», il numero delle vetture effettivamente prodotte è ancora lontano da quello previsto giornalmente. Infatti, su 660 programmate se ne riescono a produrre mediamente 580. Le pause tecniche sono ancora molte, e inoltre per ogni otto scocche che passano a cadenza fissa c'è una postazione vuota che fa prendere un attimo di respiro ai lavoratori. Ma tutto questo induce l'azienda a sopprimere le due pause per turno che sono previste dall'accordo aziendale. Senza nemmeno la giustificazione che le cose non vanno come dovrebbero. «Infatti - dice uno dei due impiegati - rispetto ai programmi di avvicinamento graduale alla produzione a pieno regime abbiamo prodotto



La Fiat a Melfi

Pesce-Pais/Masterphoto

dall'inizio dell'anno 6 mila vetture in più di quelle previste». «Dopo il corso teorico - dice l'altro tecnologo - io sono stato per due mesi a Mirafiori. A Melfi senza dubbio l'ambiente di lavoro è di gran lunga migliore ma ho l'impressione che i ritmi siano più intensi». Egli non appare nemmeno convinto che questa maggiore intensità lavorativa sia compensata dal modello partecipativo della «fabbrica integrata». «Quello che sperimento ogni giorno - afferma - è un modello altamente gerarchizzato con forti tratti autoritari».

Ma sarebbe sbagliato da queste considerazioni trarre la conclusione che il nuovo modello di «fabbrica integrata» a Melfi si risolve in un colossale inganno. Non proprio tutto - o meglio, non proprio per tutti - è come a Mirafiori. «Le Ute - afferma uno dei due - sono a differenza che nella fabbrica tradizionale effettivamente autonome, hanno il loro budget e sono valutate per i loro standard di efficienza». Ma nella concreta esperienza di Melfi, continua, almeno fino ad ora «efficienza» non significa prevalentemente riduzione dei tempi morti, miglioramento dei fattori organizzativi attorno alle stazioni di montaggio, ma sostanzialmente rispar-

mi di lavoro. «L'assillo di ogni Capo Ute - dice - è realizzare la migliore «spalmatura» possibile delle diverse mansioni nel tempo necessario al passaggio della scocca, di combinarle in maniera tale da realizzare un risparmio di lavoro, anche di una sola unità a postazione». Questo significa che, almeno fino ad ora, a Melfi la partecipazione alle decisioni da parte del Capo Ute si traduce in un incremento dei ritmi per gli altri lavoratori. «A livello di Ute - conferma l'altro - il team, cioè la collaborazione di gruppo, non esiste». Vale a dire la «fabbrica integrata» funziona a livello innovativo fino al Capo Ute ma proprio questo, a causa dei particolari impatti che vengono dalla direzione dell'azienda, produce un'esasperante ricaduta in modelli «neo-fordisti» nei rami inferiori della produzione. È questo lo schema con cui funzionerà a regime la fabbrica di Melfi oppure si tratta di problemi derivanti dal fatto che lo stabilimento è ancora in fase di «rodaggio»? O tutto dipende dal fatto che la stessa dirigenza Fiat, troppo legata nella sua formazione a

una tradizione autoritaria, non ha ancora modificato metodi di direzione? È presto per dirlo. Ma il quadro che ci è stato offerto dai due impiegati forse può essere una spiegazione del fatto che anche a Melfi - che avrebbe dovuto essere la culla di nuove relazioni industriali - almeno per ora la Fiat mal tollera il sindacato.

#### Sindacato alla prova

Che la Fiat non voglia in fabbrica il sindacato, o meglio un'organizzazione dei lavoratori dotata di autonomia, è la convinzione che si sono fatti - a torto o a ragione - i dirigenti della Fiom e della Cgil di Melfi. Così oggi la pensa Giannino Romaniello, segretario regionale della Fiom. E della stessa opinione è il segretario della Camera del lavoro, Antonio Vitucci. Né si può dire che il loro sia un pregiudizio. Ambedue infatti fino a quando non si sono ricreduti in base all'esperienza erano convinti che a Melfi non si sarebbe ripetuta la storia di altri stabilimenti Fiat, che era interesse dell'azienda costruire nuove relazioni sindacali. Ora la loro impressione è che si tenda a non attuare nemmeno l'accordo integrativo aziendale. Infatti le commissioni nominate non sono mai state riunite. Da un lato l'azienda, e anche Fim, Uilm e Fismic, affermano che prima bisogna completare le nomine e poi mettere in funzione tutte le commissioni, dall'altra la Fiom pensa che questa via punta a ritardare l'elezione delle Rsu da parte dei lavoratori. Quella di accelerare al massimo l'iter per arrivare all'elezione diretta dei rappresentanti del lavoro è ormai l'assillo della Fiom di Basilicata. Romaniello dice di aver compreso che in fabbrica non c'è una adeguata reazione alla mancata riconferma del delegato della Fiom non solo per timore di esporsi essendo quasi tutti ancora in formazione e lavoro, ma anche perché i giovani lavoratori di Melfi sentono il sindacato come cosa esterna a loro. Per questo la svolta può essere l'elezione delle Rsu.

Dal canto suo, il segretario della Camera del lavoro di Melfi, Antonio Vitucci, insiste sulla necessità di non porre tempo in mezzo alla iniziativa sindacale. Insiste sulla tempestività della reazione al licenziamento del delegato sindacale, non esclude la possibilità di tentare la proclamazione di uno sciopero, punta esplicitamente su una petizione per la modifica della legge sulla formazione e lavoro in direzione di una tutela maggiore dei lavoratori. Si tratta forse di due approcci diversi, quello della Fiom regionale e della Camera del lavoro di Melfi, ma ambedue consapevoli che in Basilicata sarà difficile dar vita a quel «nuovo modo di produrre» che tutti dicono di volere se non si costruisce un protagonismo autonomo di questa giovane classe operaia in formazione.

### IL NUOVO CD DI PAOLO PIETRANGELI

## CANTI CONTESSE & CONTI

Per ricevere il cd direttamente a casa tua spedisci il coupon all'ufficio promozione dell'Unità allegando copia della ricevuta del versamento di L.14.000 (comprendente delle spese postali) sul c/c postale n. 45838000 intestato a l'Arca spa, via due Macelli 23/13 Roma; con la causale: cd Pietrangeli.



nome e cognome
indirizzo
città