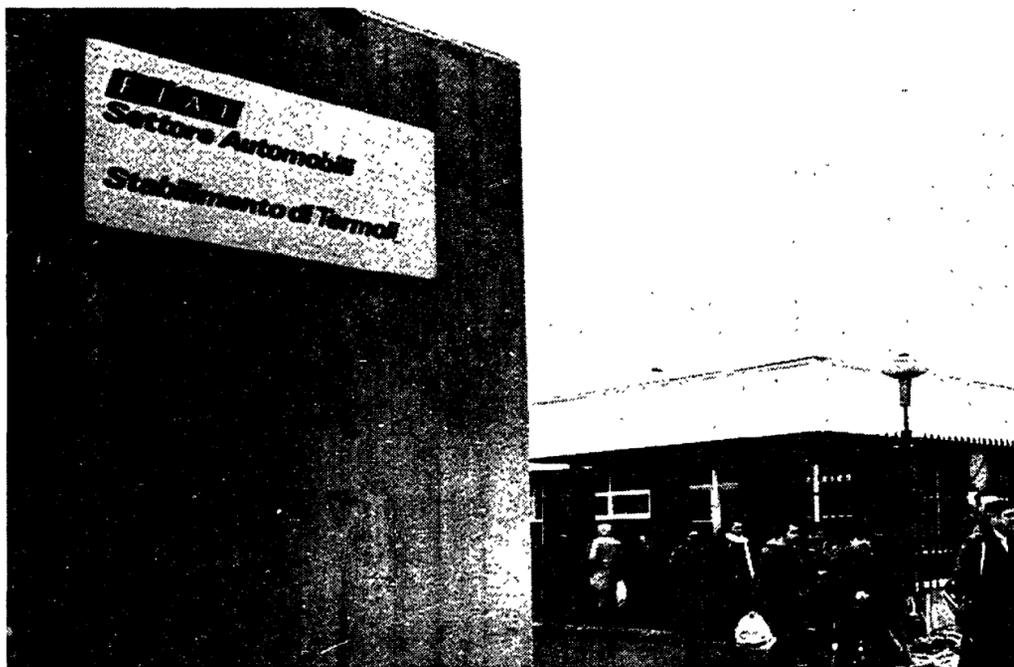


Intervista al segretario confederale della Cgil: «Al di là del merito sono emerse questioni cruciali»

Alfiero Grandi
a destra
la Fiat di Termoli



Fiat di Melfi: fuga dalla fabbrica

NOSTRO SERVIZIO

ROMA. Alla Fiat di Melfi oltre 200 lavoratori avrebbero già presentato all'azienda le loro dimissioni. Il dato, che secondo i sindacati locali potrebbe in realtà essere anche più elevato (mentre secondo l'azienda è assai inferiore) dipenderebbe dalle pesanti condizioni di lavoro e dal disagio di molti lavoratori che, per raggiungere la fabbrica, sono costretti a percorrere in auto più di 200 chilometri al giorno. La «fuga dalla fabbrica», riferiscono i sindacati locali, è iniziata in sordina pochi mesi dopo l'avvio della produzione, nel gennaio scorso. In estate, i dimissionari erano 110. Adesso, secondo i dati in possesso dei sindacati, sarebbero oltre 200. «È uno stitico lento ma costante - conferma Giannino Romaniello, segretario della Fiom di Melfi - segno di un serio malessere che ribolle tra i lavoratori dello stabilimento. Si tratta di un problema reale, che il sindacato dovrà affrontare. Abbiamo deciso, con Fim e Uilm locali, di avviare un'indagine per capire cosa sta succedendo». Romaniello racconta episodi sconcertanti: «Ci sono stati operai che hanno lavorato una sola settimana, e poi hanno dato subito forfait. Altri, hanno resistito qualche mese, ma alla fine hanno preferito un lavoro precario alla fabbrica. La verità è che, malgrado le intenzioni della Fiat, il modello della fabbrica integrata stenta a decollare: a Melfi, la gerarchizzazione è ancora molto forte». Ma non solo: «I ritmi di lavoro sono faticosi, più che in altre fabbriche Fiat - dichiara Romaniello - Si stenta a reggerli. Senza contare la mancanza di servizi pubblici, che costringe molti lavoratori a percorrere anche 200 chilometri al giorno per andare e tornare dalla fabbrica. A fronte di questo, ci sono salari bassi, che raggiungono appena il milione e 450 mila lire, per un impegno che, tra lavoro e viaggio, supera le dieci ore al giorno. Dopo un po', la gente non ce la fa più, e si licenzia».

L'arrivo della Fiat a Melfi aveva suscitato, nella zona, un grande entusiasmo: ben 57 mila le domande di assunzione, in maggioranza firmate da giovani. L'età media dello stabilimento è infatti tra le più basse d'Italia: a tutt'oggi, la Fiat di Melfi occupa 3.800 dipendenti. Tanto più stupefacenti sono quindi gli auto-licenziamenti, in una zona dove tra l'altro il tasso di disoccupazione resta altissimo. La Fiat, da parte sua, prende le distanze dalle cifre fornite dal sindacato: quanto risulta all'azienda, i «lavoratori in fuga» sarebbero molto meno di quelli dichiarati dalla Fiom, e rientrerebbero nei livelli «fisiologici». In buona parte, spiegano i portavoce della Fiat, si tratta di persone per le quali la fabbrica era un ripiego, in attesa di un altro tipo di lavoro, magari pubblico. «Non a caso - ribatte Romaniello - nelle selezioni per le assunzioni la Fiat ha privilegiato, per la mano d'opera generica, chi aveva solo la terza media: proprio per evitare fughe di questo genere. Ma in più di un caso giovani diplomati hanno mentito sul titolo di studio per poter partecipare ugualmente alle selezioni». Ci sarebbe poi una quota di dipendenti che se ne vanno a ridosso della scadenza del contratto di formazione: «In questi casi, a quanto ci risulta è la stessa azienda che "favorisce" le dimissioni, perché non ha intenzione di rinnovare il contratto». Quello che è certo, conclude Romaniello, è che a Melfi non tutto fila come dovrebbe: «C'è un malessere diffuso che bolle in fabbrica. Si tratta di un problema oggettivo, che, se non affrontato in tempo, finirà per rivolgersi contro il sindacato. Per questo, abbiamo deciso di avviare una indagine unitaria sulla fabbrica: cercheremo di scavalcare le paure dei lavoratori, per sapere chi sono, cosa vogliono, cosa soffrono».

La lezione del caso Termoli

Grandi: «Ora conta il patto sindacato-lavoratori»

«La scelta del voto era inevitabile. E ora andare tra i lavoratori e rendere esplicito che senza il loro parere vincolante il sindacato e le Rsu non firmeranno, mi pare un punto d'approdo importante», dice il segretario confederale della Cgil Alfiero Grandi. Ma, al di là del merito della vertenza, il «caso Termoli» ha evidenziato questioni cruciali per tutto il sindacato e che accompagneranno la riflessione della Cgil da qua al congresso...

avrebbe fatto richieste generalizzate di riduzione. E detto che questo obiettivo andava articolato nei luoghi di lavoro. Quando? Adesso, nel corso del '95. Abbiamo di fronte la stagione della contrattazione decentrata. Se non diamo ora l'indicazione di fare della riduzione d'orario una parola d'ordine centrale - non in termini di riduzione generalizzata, ma come iniziativa generale - corriamo il rischio di saltare un «turno» lungo quattro anni. Intanto, su questo fronte, resta un nodo non risolto nel confronto sulla finanziaria col governo: quello di un fondo per incentivare la riduzione d'orario. Questa voce non è stata introdotta: se fosse stato fatto avremmo potuto anche accendere delle proposte di modifica legislativa. Perché non c'è dubbio: la riduzione d'orario, per diventare un fatto ampio, ha bisogno anche di un intervento della collettività. A questo punto si potrebbe riaprire un ragionamento: cercando di vedere se gli strumenti che oggi sono indirizzati a finanziare l'uscita dal lavoro (cig, prepensionamenti), potessero essere usati, almeno per la parte residuale, anche per incentivare una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro.

Ma nelle condizioni salariali di oggi c'è un ricorso massiccio all'uso dello straordinario. Come affrontarlo? Certamente la perdita del potere d'acquisto dei salari, quando sta raggiungendo i livelli di oggi, non tanto in termini di quantità im-

diata, quanto di durata nel tempo, genera una pressione fortissima rispetto agli straordinari. Chi può, li fa. Evidentemente questo richiede la possibilità di compensare anche con incrementi salariali una politica di contenimento dell'orario di lavoro. Ma è anche molto importante andare ad un controllo dell'orario di fatto: se venisse attuato (oggi si parla di 42 ore medie effettive), riportando entro le 40 ore e dentro i limiti contrattuali, avremmo la liberazione di quantità di orario e la possibilità di nuova occupazione.

Dunque pensi che il «capitolo orario» debba restare nell'ambito della contrattazione fra le parti? Fondamentalmente sì. Ma anche iniziative di legge possono essere utili. La riduzione dell'orario legale da 48 a 39 ore può servire. Ed anche una definizione dello straordinario non conveniente per l'azienda. Come si definisce un sindacato capace di contrattare su questi temi? Un sindacato che fa il suo mestiere fino in fondo. Certo, oggi c'è un sindacato che deve recuperare molto, che nel corso di questi anni ha subito una crisi pesante. Il senso di frustrazione ha sicuramente trovato un punto di liberazione con le iniziative di lotta di questi mesi. C'è stata la capacità di raccogliere una bandiera di identità del mondo del lavoro. Si tratta ora di misurarsi con l'impresa su un piano di parità, con l'ambizione di farlo. Evidentemente questo significa anche assumere dei parametri, farsi carico del futuro dell'impresa e del sistema produttivo. Non opporsi ai processi di innovazione, ma contrattarne con decisione le ricadute. Una forza che in modo collettivo contratta è un fondamentale nella crescita dell'identità sociale del mondo del lavoro. Tutto il contrario di ciò che pensa la Fiat, occupata solo ad imporre un modello senza discutere le condizioni. Questa è solo un'idea autoritaria delle forme di partecipazione richieste ai lavoratori.

Volata finale: oggi il voto nelle assemblee

Termoli, accelerazione finale. Fiom, Fim, Uilm nazionali, territoriali e locali, hanno deciso che oggi le assemblee dei lavoratori voteranno sull'ipotesi di accordo con la Fiat. Sindacati e Rsu, in un comunicato, ribadiscono che senza il consenso della maggioranza degli addetti, che dovrà essere espresso in forme esplicite e palesi, non firmeranno l'intesa. Nella nuova «consapevolezza dei problemi legati alle prospettive dello stabilimento molisano» occorre ora che «organizzazioni sindacali e Rsu, insieme alle maestranze tutte, si assumano la responsabilità delle decisioni da prendere». Il documento che andrà al voto accennerà anche gli impegni sull'integrativo aziendale del gruppo.

EMANUELA RISARI

ROMA. Termoli, Italia. Una vertenza, diventata un «caso», che rimette al centro dell'attenzione blocchi di questioni aperte. Proviamo, seppure rapidamente, ad isolare alcuni, ad accennare ad altre «parole in gioco».

Partiamo da questa «coppia di parole»: egotismo/solidarietà... Aggiungiamone un'altra. Vendetta.

Vendetta? Vendetta, sì. Perché l'attacco ai lavoratori di Termoli, che voleva dimostrare come da parte loro non ci fosse volontà di solidarietà, è stato anche una campagna indegna, vendicativa nei confronti del grande movimento di lotta di questi mesi. Detto questo, ecco un primo problema: se non si vuole che entrino in collisione due diritti, quello al lavoro dei giovani che debbono entrare in fabbrica (non necessariamente i figli) e quello degli occupati ad avere tutelata la loro condizione di lavoro, è necessario un sindacato della soli-

darietà. Ma capace di affermare che bisogna connettere risultati occupazionali con il miglioramento della condizione di lavoro.

Però: come come può rappresentare il sindacato chi non è al lavoro? Come raccogliermi istanze e mandato?

Il modo di raccogliere il mandato è quello di accompagnare ed intrecciare il sindacato degli occupati a forme di rappresentanza di chi un lavoro ancora non ce l'ha. Credo che alla fine il ruolo che può effettivamente fare pesare queste voci «esterne», che non devono rimanere flebili e sottili, sia quello dell'organizzazione confederale nel suo insieme. Che deve avere la forza di far entrare in dialettica le istanze degli occupati con quelle dei disoccupati.

Riprendiamo anche altre parole: orario e salario. A che punto siamo?

Abbiamo deciso che questa tornata di contrattazione nazionale, che ormai volge alla fine, non

VERSO IL CONGRESSO. La Cgil lombarda organizza un confronto con economisti e studiosi

«La produttività non è un tabù intoccabile»

La Cgil lombarda prepara il congresso promuovendo un dibattito di massa sui grandi problemi del mondo. Mario Agostinelli: «Vogliamo che le scelte congressuali non siano calate dall'alto, ma siano frutto di una discussione paritaria». La tesi dell'economista Riccardo Petrella contro il criterio di competitività: confronto con Mario Bolognani, Luciano Valle, Richard Locke, Wolfgang Sachs, Federico Butera e Franco Monaco.

GIOVANNI LACCABÒ

MILANO. La Cgil lombarda prepara i congressi accostandosi ai grandi problemi del mondo con una serie di convegni. Spiega Mario Agostinelli: «Una ricerca di medio e lungo periodo, con un coinvolgimento di massa, per fare in modo che le grandi scelte, anche quelle congressuali, non siano più frutto di un semplice trasferimento di tesi dall'alto al basso, bensì di una discussione preventiva che si intreccia anche con l'esperienza quotidiana del sindacato».

Tema della prima puntata, con l'economista Riccardo Petrella, la tesi del «gruppo di Lisbona» sui limiti della competitività. Guai assumerla come una fede o come imperativo che unifica l'economia mondiale. Competitività è male, concentra e produce ricchezza solo nella triade (Usa, Giappone, Europa occidentale) ed accresce la povertà nel resto del globo. Un sindacato non può continuare ad essere subalterno al criterio di competitività, che distrugge anche am-

biente e risorse e limita la democrazia. Di fronte alla mondializzazione finanziaria, gli Stati nazionali hanno perso ruolo. Lo stato sociale è ritenuto un impedimento: nessuna sorpresa di fronte allo scontro in Italia sulla previdenza. L'antidoto? Cooperazione e contrattazione, anche con grandi contratti mondiali.

La tesi di Petrella è passata al vaglio critico di sei esperti, e non è stato un dibattito monocolore. Ad esempio per Mario Bolognani, consulente di direzione e coordinatore del polo informatico in Calabria, nella ricerca di competitività spesso si creano le condizioni per accrescere la cooperazione, come accade ad esempio con l'uso delle reti informatiche, dove anche la ricerca di efficienza riesce a valorizzare le risorse umane. D'accordo con la tesi di Lisbona, invece, l'economista Richard Locke, ma alla mondializzazione risponde con politiche industriali che valorizza-

no il territorio, le risorse e le conoscenze locali e, con coerenza. Locke vede nel futuro un sindacato confederale territoriale. Ma il centro della sfida per il sociologo Federico Butera è la qualità del lavoro. Sbaglia il sindacato se considera la competitività solo come un problema aziendale, come ha fatto a Termoli. Bisogna pensare le aziende anche come luoghi che formano uomini e socialità. A tal fine è necessaria la riduzione dell'orario, opinione questa sostenuta in modo più o meno esplicito da tutti.

Alla qualità della vita pensa Wolfgang Sachs, ecologo di Wuppertal: il processo di competitività è distruttivo, ripete con Petrella. Distingue sia la qualità umana (che Sachs chiama «convivialità»), sia le risorse naturali. Occorre far emergere le realtà locali, ognuna con la propria cultura, ciascuna con la propria soluzione, tutte da porre su un piano paritario. La difesa della «qualità locale» è l'unico antidoto alla mondializzazione delle culture

e dei consumi. Bisogna rallentare questi processi e innestare valori irriducibili, quali la natura e la vita. Sachs infine valorizza il «dono», ossia l'attività svolta in modo gratuito dagli esseri umani, che la teoria della globalizzazione trascura. Proposta che trova in sintonia il filosofo Luciano Valle, il suo sollecito a riscoprire il valore della contemplazione: il rapporto tra l'agire quotidiano e l'attività creativa, il pensiero, viene distrutto dalla velocità dei processi e dal fatto che «il tempo ci viene sottratto». Mentre per Franco Monaco, presidente di «Città dell'Uomo», creatura del cardinal Martini, se la competitività è uno strumento per l'efficienza del sistema sociale, o anche per valorizzare «i talenti» evangelici, allora è compatibile con l'etica cristiana.

Durante la discussione pubblica seguita ai sei esperti, le sindacaliste hanno protestato perché, anche di fronte a temi così importanti, la voce delle donne e la loro sensibilità non ha trovato posto.

VERIFICA OLIVETTI-SINDACATI

Per i mille in esubero contratti di solidarietà e mobilità lunga

TORINO. A differenza degli scorsi anni, la tradizionale verifica tra Olivetti e sindacati sullo stato dell'azienda e sulle tendenze del mercato informatico (che si è svolta martedì e mercoledì ad Ivrea, in una Roma presso il ministero del lavoro) non è stata vissuta sotto il segno dell'apprensione per la sorte dei posti di lavoro. È stato sostanzialmente rispettato l'accordo del 17 gennaio e l'Olivetti ha confermato che anche per i circa mille lavoratori ancora in «esubero» individuati da quell'intesa intende ricorrere ai contratti di solidarietà ed alla mobilità lunga finalizzata al collocamento in pensione.

Ma il confronto non è stato privo di nubi. L'Olivetti - ha dichiarato Laura Spezia, della segreteria piemontese della Fiom - non è stata in condizione di illustrare con dati al-

la mano la reale situazione produttiva, organizzativa ed economica. Questo non ha consentito di effettuare un bilancio dell'anno in corso e neppure di discutere le scelte di spesa e produttive del 1995. È stata perciò fissata una nuova verifica per l'inizio di febbraio.

«Permane in noi e nei lavoratori Olivetti - aggiunge Laura Spezia - una grave preoccupazione rispetto alle prospettive economiche, produttive e strategiche dell'azienda. Il riequilibrio dei costi è sempre un imperativo per l'Olivetti e non vorremmo che la soluzione al problema passasse attraverso un drastico ridimensionamento delle ambizioni produttive e di sviluppo dell'Olivetti stessa, con conseguenti ulteriori processi di deindustrializzazione».

□ M.C.