

Investimenti Enel Il Pds: «Un patto di rilancio»

GILDO CAMPESATO

ROMA. Un patto da 20.000 miliardi. È la proposta del Pds per rilanciare gli investimenti nel settore energia, ormai fermi da anni. «C'è una guerriglia a livello locale che paralizza tutto. Le cose dannose, ma anche quelle utili. Dobbiamo uscire da questa situazione», ha sostenuto ieri Andrea Margheri, responsabile industria della quercia, nel presentare un documento del partito sulla situazione elettrica. Le istituzioni, i politici, i sindacati, le imprese, le organizzazioni ambientaliste: sono i soggetti che dovrebbero tornare a dialogare insieme, superare le ostilità passate e recenti, far ripartire una macchina di investimenti che significa migliaia di posti di lavoro ed armamento della struttura energetica del paese.

Sasso nello stagno
Il sasso che il Pds getta nello stagno arriva proprio mentre la privatizzazione dell'Enel entra nella fase decisiva. Botteghe Oscure, sottolinea il responsabile del lavoro Gavino Angius, concorda col piano di riassetto del sistema elettrico messo a punto dal ministro dell'Industria, Alberto Clò: «È una risposta soddisfacente alle esigenze che avevamo posto. Un'ipotesi condivisibile che andrà verificata nella sua operatività ed efficacia». Ma proprio qui "scatano" alcuni distinguo della quercia. Ad esempio, si chiede che venga eliminata la disposizione che impedisce alle aziende municipalizzate di costituire joint venture prima di essere state privatizzate. «Si tratta di processi che richiedono tempo ed adeguamento di normative», sottolinea Chico Testa, presidente della Cispel: «Noi vogliamo privatizzare, ma nel frattempo non è possibile stare fermi mentre gli altri si muovono».

Proprio la transizione dal monopolio pubblico alla concorrenza privata è uno degli aspetti più delicati dell'evoluzione del settore. «Ci vuole una strategia», sottolinea Margheri - «Sinora erano le scelte di Enel ed Eni a determinare i piani energetici. Se questo poteva avere un senso quando avevamo a che fare con enti pubblici, ora non è più così. Il ministero deve attrezzarsi per diventare il coordinatore strategico del settore». Passata la fase di privatizzazione (il documento del governo la prevede in tre anni), per il Pds è necessario andare ad assetto istituzionale diverso. Si tratta di prevedere accanto all'Authority di controllo, hanno spiegato Margheri ed Angius, un centro o un'agenzia di elaborazione e programmazione delle strategie energetiche che comprenda non solo il governo nazionale, ma anche le rappresentanze delle Regioni, degli enti locali, delle forze sociali.

«Nuovi vertici»
E l'Enel? Per il Pds deve darsi una strategia più aggressiva, soprattutto sui mercati internazionali. «Fino al '92 una legge lo impediva di andare all'estero. Tuttavia, sono già passati tre anni dalla fine del divieto e non è ancora stata costituita una società per operare a livello internazionale. Ed intanto Electricité de France ha già 57 partecipazioni estere - accusa Margheri - Ci vuole una mentalità nuova, più aperta, più adatta a gestire la fase che si è aperta». Una messa in stato d'accusa del gruppo dirigente dell'Enel? «Non chiediamo le dimissioni di nessuno, ma non sarebbe male una ventata di volti nuovi - risponde Angius - Chiediamo un adeguamento, un rafforzamento, un rinnovamento del gruppo dirigente. Non sta a noi decidere quando e in che modalità realizzarlo».

Intanto, potrebbero esserci novità nell'alleggerimento della quercia in tema di rimborso all'Enel e alle aziende del settore degli oneri subiti per la chiusura dei programmi nucleari. «Se non ci sono illegittimità formali, mi sembra saggio rivedere certe scelte», dice Angius probabilmente pensando alle difficoltà che il bilancio dei fondi potrebbe procurare in gruppi già in crisi come Bellefleur e Foch.



Il nuovo stabilimento delle Zanussi inaugurato a El Cairo

CONTRATTI. Istituito il Consiglio di sorveglianza. Aumenti medi di 150mila lire

Per Zanussi un integrativo «doc»

Accordo fatto alla Zanussi. Dopo due mesi di negoziati e nemmeno un giorno di sciopero, i circa 14mila dipendenti del gruppo hanno da ieri un nuovo contratto integrativo aziendale. Prevede un incremento di retribuzione, a regime, di un milione e 800mila lire e l'istituzione di un Consiglio di sorveglianza. Il sì dell'assemblea delle Rsu. Il giudizio positivo del presidente, Gian Mario Rossignolo e dei segretari di Fim, Fiom e Uilm.

buoni frutti anche in questa difficile congiuntura economica e sociale: Zanussi infatti prevede aumenti salariali consistenti (150mila lire a regime) ma li lega a risultati di redditività. Così da non generare quegli ingorghi sul costo del prodotto che avrebbero effetti inflazionistici. «Nel 1991 - aggiunge il presidente della Electrolux-Zanussi - abbiamo dimostrato, istituendo i primi organismi congiunti azienda-sindacato per materie allora tabù che la partecipazione non può essere soltanto coinvolgimento. In questa direzione facciamo ora un altro passo avanti con il Consiglio di sorveglianza. Tra l'altro quest'ultimo, nascendo dalla libera volontà contrattuale delle parti ed essendo costituito di soli rappresentanti dei lavoratori, realizza una via italiana alla cogestione, affiancata dai modelli tedeschi e scandinavi, e dunque più dialettica e flessibile, meno ideologica e burocratica».

E intanto il gruppo mette radici all'ombra delle Piramidi

DAL NOSTRO INVIATO
GARIO VENEZON

IL CAIRO. Inaugurato ieri a Ramadani, in pieno deserto, a 65 chilometri da El Cairo, il nuovissimo stabilimento della Zucchi, un joint venture tra l'Electrolux Zanussi e l'egiziana Mirs.

All'inizio della cerimonia di inaugurazione un tizio vestito con un doppio petto grigio si toglie le scarpe e afferra il microfono per salmodiare versetti del Corano a mo' di benedizione. Recita quasi cantando e le parole del Profeta si mescolano ai colpi di un macchinario che gira a pieno regime. La cerimonia è solenne, ma gli operai della fabbrica non sono stati invitati: c'è la produzione da realizzare, non si può perder tempo.

Lo stabilimento occupa vasti capannoni. I macchinari sono nuovissimi, in massima parte di fabbricazione italiana. Gli addetti sono giovani (in media 27 anni). Su 350 dipendenti una quarantina sono le donne, indossano sul camice blu un foulard variopinto in ossequio ai dettami dell'Islam. Il direttore dello stabilimento, l'italiano Massimo Spennati, ammette che al particolare del «chador» non aveva pensato e ammette: «Bisognerà fornirgliene uno aziendale, così che ce l'abbiano tutte uguali».

La fabbrica non è nuova. Prima della Electrolux-Zanussi qui a Ramadan, a 65 chilometri dal Cairo, arrivarono nell'87 quelli dell'Ire-Philips di Varese, con un primo insediamento in quest'area, allora strappata di fresco al deserto. Al

varesini subentrò la Whirpool, ma con gli americani le cose non andarono bene, tanto che gli egiziani provarono a fare da soli. Tempo un paio d'anni dovettero rendersi conto che non ce l'avrebbero mai fatta.

Fu così che quelli della Electrolux Compressors, divisione della multinazionale svedese che fattura poco meno di 1.500 miliardi l'anno, sbarcarono al Cairo. Con un investimento di 65 miliardi rilevarono il 28% della Mirm. Un altro 30% lo prese la Dallah Albaraka, banca d'affari del Bahrein, che vale qualcosa come 10.000 miliardi di lire. Il resto ce l'hanno messo una ventina di banche e privati egiziani.

Gli italiani hanno portato qui macchinari e tecnici per avviare la produzione, riservandosi i posti chiave della gestione.

La fabbrica egiziana, dice l'ing. Leonello Verduzio, presidente della Electrolux Compressors, già l'anno prossimo produrrà 800mila compressori per frigoriferi dell'ultima generazione, che saliranno nel '98 a 2 milioni, con una occupazione che arriverà a 600 unità.

Concorrenza a Mef?
Perché in Egitto? Perché filosofia dell'Electrolux, spiega Verduzio, è di avere proprie unità produttive laddove c'è il mercato, e nel Nord Africa e Medio Oriente c'è appunto un mercato da 2 milioni di frigoriferi l'anno. E poi perché qui il costo

ANGELO FACCHINETTO

MILANO. L'ultimo atto si è svolto nel pomeriggio in un'aula del liceo scientifico di Treviso, dove si è riunita l'assemblea delle Rsu. È per il contratto integrativo Electrolux-Zanussi è stata la consacrazione ufficiale. L'intesa - raggiunta ieri mattina dopo un paio di mesi di trattative, una no-stop finale di 48 ore e nemmeno un giorno di sciopero - ha avuto il via libera con 90 voti a favore, 28 contrari e 9 astensioni.

Cosa prevede l'intesa
Il contratto, che interesserà 13.606 dipendenti suddivisi in una ventina di aziende sparse per l'Italia, prevede per la parte economica l'istituzione di un premio di risultato all'anno, tre milioni e 600mila lire (lordi). Un terzo legato al raggiungimento di obiettivi di produttività. Un terzo legato ad obiettivi di redditività, cioè al risultato operativo consolidato delle società (italiane) del gruppo. E un terzo legato ad obiettivi di qualità, cioè al livello di soddisfazione del cliente per il prodotto acquistato. Produttività e qualità saranno decisi a livello di singolo stabilimento, la redditività, invece, a livello di gruppo. Rispetto al vecchio trattamento retributivo, un incremento «a regime» di un milione e 800mila lire. Nel '96 l'aumento sarà 550mila lire, altre 350mila lire saranno erogate nel '97 mentre nel '98 e nel '99 seguiranno due tranches da 450mila lire ciascuna.

Ma se la parte economica è importante - non a caso è stato l'ultimo scoglio ad essere superato nel corso della trattativa - l'intesa Zanussi viene considerata, da azienda e sindacato, innovativa per un altro punto. Per la prima volta in Italia, prevede l'istituzione di un Consiglio di sorveglianza, un nuovo organismo sindacale che avrà il compito di controllare la congruità tra gli obiettivi aziendali ed i risultati economici e che dovrà essere preventivamente consultato dal management sulle più importanti scelte industriali ed organizzative del gruppo.

Per la partita «oraria» - altro argomento «difficile», specie dopo la bocciatura da parte dei lavoratori dello stabilimento di Mel (Belluno) della nuova organizzazione a ciclo continuo - invece, «confermando l'impostazione», a meno che era stata data alla piattaforma rivendicativa, si dovrà attendere la prossima primavera. L'intesa di ieri prevede che venga definita tra febbraio e marzo.

«Respiro europeo»
Il primo ad essere soddisfatto degli esiti del confronto con il sindacato è il presidente del gruppo, Gian Mario Rossignolo. «Il contratto Zanussi», dichiara a l'Unità Rossignolo - «è la dimostrazione che l'accordo del luglio '93 può dare

Il giudizio del sindacato
Ma di accordo positivo parlano anche Fiom, Fim e Uilm. Per i contenuti - dice il segretario nazionale Fiom, Gaetano Sateriale - ma anche per lo stato delle relazioni sindacali con il gruppo Zanussi e per il ruolo, «attivo e determinante», svolto dalle Rsu. In particolare, per quel che riguarda i contenuti. Sateriale (anche se Rossignolo, nel suo commento, tutte non le menziona) sottolinea come il nuovo premio di risultato faccia riferimento «in modo equilibrato a produttività, qualità e redditività». Di «accordo innovativo» e di nuove prospettive sui piani delle relazioni industriali, parla il segretario Uilm, Antonino Rogazzi. Giudizio condiviso da Ambrogio Brenna, Fim, per il quale l'accordo è la riprova che «la partecipazione paga». Anche a livello occupazionale, visto «ricorda - che tra il '94 e il '95 Zanussi ha fatto 1.500 nuove assunzioni.

Indagine della Fiom e dell'Ires Cgil sui «colletti bianchi» di corso Marconi

Fiat, l'impiegato ora non è più «fedele»

Gli impiegati Fiat sono ancora i «fedelissimi» dipendenti di un tempo, integrati alle scelte aziendali? Un'indagine della Fiom e dell'Ires-Cgil smentisce questo cliché. I «colletti bianchi» vogliono regole certe e trasparenti, addirittura la contrattazione su carriere, stipendi, qualifiche, accesso ai corsi professionali. E, esattamente come gli operai di Mirafiori, pensano che Qualità Totale e «fabbrica integrata» abbiano cambiato poco della loro condizione.

ni sugli impiegati, dice che questi lavoratori «non hanno problemi», casomai li avessero, ci pensa l'azienda a risolverli. I dirigenti di corso Marconi rimangono così soli a difendere il vecchio cliché dell'impiegato fedele servitore dell'azienda e completamente integrato alle sue scelte. Lo dimostra l'indagine, tutt'ora in corso, avviata dalla Fiom nazionale e dai ricercatori dell'Ires-Cgil piemontese, Giancarlo Cerutti e Vittorio Rieser, che distribuiscono un questionario con 71 domande a tutti gli impiegati, tecnici e quadri di varie aree-campione. Ieri sono stati presentati i risultati di un primo gruppo di aree della Fiat: Auto, Iveco, Avo, Centro ricerche ed altri enti aziendali. Il primo dato significativo è che su 1.361 questionari distribuiti ne sono tornati compilati 1.019, pari al 74,9%, un tasso elevato tutt'altro che scontato per un'inchiesta «stagnata» Fiom-Cgil.

vollante ultraquarantenne (60% dei casi), diplomato (63,8%) o laureato (10,1%), con un misero stipendio (nel 57% dei casi non arriva a 2 milioni netti al mese ed un altro 22,1% non supera i 2,4 milioni), che si ritiene sottoqualificato (58,4% delle risposte), fa un lavoro ripetitivo (52% dei casi) anche se abbastanza autonomo (61,5%). Le donne sono appena un quarto e non superano quasi mai il 6° livello di qualifica. È un lavoratore disincantato e spesso demotivato, la cui preoccupazione principale, dopo le massicce espulsioni di «colletti bianchi» di due anni fa, è la difesa del posto di lavoro (54,9% delle risposte) più ancora dello stipendio (50,4%). Un lavoratore che non si fida più delle scelte «illuminate» dell'azienda, ma vuole regole precise e trasparenti. Approva gli «arbitri di merito» (i superminimi salariali individuali) ma non vuole più che siano elargiti discretionalmente dall'azienda e nel 76,3% dei casi chiede che siano discussi e

contrattati. Analogamente chiede che la gestione dei passaggi di livello sia fatta con criteri pubblici (30,1%) o addirittura negoziata (56%). Arriva ben al 90,6% la percentuale degli impiegati i quali chiedono che l'impostazione dei corsi professionali e la scelta di chi deve accedere vengano discusse con i lavoratori interessati e magari contrattati.

Sulla «Qualità Totale»
Le risposte più clamorose riguardano le novità organizzative aziendali, e sono in piena sintonia con quelle date dagli operai di Mirafiori e di Melfi in precedenti inchieste. Sulla politica della Qualità Totale lanciata da Romiti, solo il 14% dei «colletti bianchi» dà una valutazione positiva, mentre il 19,3% esprime un giudizio negativo o pensa che sia «un grande bluff». La maggioranza (51%) dice che «sono positivi gli obiettivi, ma il modo in cui sono realizzati è inefficace e confuso». Infatti il 42% degli intervistati non ha notato cambiamenti signifi-

del lavoro è particolarmente basso, e la manodopera ha un elevato tasso di istruzione.

Dopo la bocciatura da parte dei lavoratori di Mel nel Bellunese (dove c'è il maggiore stabilimento del gruppo, capace di sfornare in un anno ben 6 milioni e mezzo di pezzi) delle proposte aziendali sui turni notturni, lo stabilimento egiziano è in qualche modo in concorrenza con quelli italiani. Si pensate che vogliono trasferire produzioni di là a qua - dice Verduzio - la risposta è no: se non altro perché a Mel siamo padroni al 100% e qui solo al 28. Non ci spostiamo se non costretti. Lo provano i 40 miliardi investiti a Mel quest'anno. «Ma certo - aggiunge Gianfranco Marino, direttore del personale del gruppo - se non riusciamo a organizzare la turnazione a Mel dovremo rivedere i nostri piani».

E come si può sbloccare la situazione in Italia. Dopo il referendum che ha sancito il «no» al turno di notte? «Contiamo a breve su una convocazione al ministero - dice Marino - una soluzione bisogna trovarla. Affidando il turno di notte e fine settimana solo a squadre ad hoc non possiamo garantire la produzione: in un anno c'è stato un turnover di quasi 200 persone. Bisogna capirli, appena trovano di meglio se ne vanno. Ma noi se non possiamo garantire la produzione, dovremo ridurre stabilmente i volumi».

Nel giro di poche settimane, al massimo entro i primi mesi del '96, sarà decisa la costruzione della nuova fabbrica di motori per compressori, che quasi certamente sarà insediata a Rovigo. Per evitare sorprese, l'azienda punta a seguire l'esempio della Fiat a Melfi, raggiungendo col sindacato ancora prima di partire un accordo sull'utilizzo della mano d'opera.

«Non abbiamo mai detto - dice Verduzio - che se non facciamo l'accordo sui turni a Mel non investiamo a Rovigo. Certo, se dovremo ridurre la produzione nel Bellunese, anche i volumi del nuovo stabilimento saranno ridotti».

La paga più bassa

A dispetto delle dichiarazioni ufficiali, è un fatto che la fabbrica egiziana assicura alla Electrolux-Zanussi una flessibilità maggiore, garantendole la possibilità di sopprimere ad eventuali tagli di produzione effettuati in Italia o all'estero.

I ragazzi egiziani di Ramadan City sono nei fatti concorrenti degli operai bellunese. Concorrenti che hanno il volto imbarazzato di Ibrahim, il giovane operaio che abbiamo avvicinato durante la pausa per la mensa. Diplomato, 25 anni, parla inglese, si sta per sposare e spera di trovare casa vicino alla fabbrica, per non fare ogni giorno avanti e indietro i 65 chilometri che separano Radaman dal Cairo, dove abita.

«Sono fortunato ad aver trovato questo lavoro», dice. Si sveglia prima delle 6, ci mette un'ora e mezza circa per venire al lavoro, lavora 10 ore (8 contrattuali, 2 di straordinario tutti i giorni), poi un'altra ora e mezzo stipato nel pulmino verso casa. Il tutto per circa 250mila lire al mese, per 12 mesi. Due volte l'anno, dopo il Ramadan (gennaio, febbraio) e in tarda estate l'azienda gli dà un «bonus» extra, di circa 50mila lire.

Il costo orario della manodopera, confermiamo le statistiche, è qui tra i più bassi del mondo: 1.670 lire, contro le 1.800 della Cina, le 2.000 del Messico, le 26.000 degli Usa, le 30.600 lire dell'Italia.

DALLA NOSTRA REDAZIONE
MICHELE COSTA

TORINO In cima ai pensieri degli impiegati di tutto il mondo sta, come è noto, la carriera. Ma quali dovrebbero essere e quali sono in realtà i requisiti per fare carriera? Alla prima domanda i «colletti bianchi» della Fiat danno risposte serie: «capacità di assumere responsabilità» dice il 52,4%, «preparazione professionale» sostiene il 49,3%, «capacità di raggiungere gli obiettivi» e «capacità organizzativa» aggiunge il 45,4 ed il 40,2% degli intervistati. Spettacolare è la diffe-

Il nuovo «colletto bianco»
Il ritratto del «colletto bianco» Fiat che emerge è quello di un la-

cativi. Come dire che il primo miglioramento di qualità la Fiat dovrebbe farlo proprio nella campagna sulla Qualità Totale. In quanto alla «fabbrica integrata», gli impiegati pensano che siano rimasti «invarianti» la diffusione delle informazioni (63,3%), la capacità di direzione dei superiori (64,9%), la professionalità (60,6%), la partecipazione alle decisioni (63,8%), la corresponsabilità sugli obiettivi (60,6%). Sono invece peggiorati i carichi di lavoro (55,2%), lo stress e costrittività del lavoro (56,4%).

Tra lavoratori a scarsissima sindacalizzazione come gli impiegati Fiat, è lusinghiero per il sindacato che il 73,7% lo consideri utile. Ma attenzione: tra le critiche al sindacato, dopo quelle più prevedibili (è troppo politicizzato per il 54,4%, troppo diviso al suo interno per il 34,4%, trascura gli impiegati per il 28,7%), ne viene una strabiliante, che dovrebbe far riflettere il 27,5% dei colletti bianchi: pensano che il sindacato sia «troppo disponibile alle richieste aziendali».