

Economia & lavoro

■ Torna la grande inchiesta operaia. L'ultima iniziativa del genere - se ben ricordiamo - fu quella condotta, con altre caratteristiche, da Aris Accornero alla Fiat di Torino negli anni Ottanta, con quella immagine preponderante degli operai «collaborativi».

Ora l'attenzione si è spostata su un altro insediamento della Casa automobilistica, la Sata di Melfi. Una indagine prolungatasi per un anno, diretta da Piero Di Siena e Vittorio Rieser, con il patrocinio del Consiglio Regionale della Basilicata, pubblicata sull'ultimo numero di «Finesecolo». Un luogo di lavoro, quello analizzato, che avrebbe dovuto essere una specie di paradiso per gli operai «collaborativi»: appunto, protagonisti della «qualità totale», della «fabbrica integrata». E invece l'inchiesta ci racconta come in quello che fu definito «prato verde» sta crescendo, sia pure tra incertezze e fughe, un nucleo operaio, conflittuale per forza di cose. Alle prese, tra l'altro - per accennare ad un argomento di gran moda - ad una flessibilità salariale già sperimentata, ma soprattutto ad una flessibilità degli orari non certo soddisfacente.

L'esplorazione nelle viscere della Sata è avvenuta tramite lunghe interviste a 50 lavoratori e lavoratrici di diversa qualifica, usando non i canali aziendali bensì quelli della Fiom-Cgil (non è stato possibile usufruire dell'apporto delle altre organizzazioni). Bisogna però dire subito che gli attori, oggetto dell'inchiesta denunciano, quando lo fanno, affiliazioni sindacali diverse. Un lavoro giornaliero, dunque, di straordinario interesse, tradotto in una specie di viaggio per tappe nel pianeta Fiat.

Prime contraddizioni

Il primo passo riguarda l'antica-mera dell'azienda, i colloqui per la selezione del personale. Qui scopriamo una prima zeppa agli antichi desideri romantici connessi alla «qualità totale». Quella che traspare dalle domande rivolte ai candidati all'assunzione non è la voglia di appurare le competenze specifiche, bensì la disponibilità ad assumere un atteggiamento mansueti. Un esempio tipico sta nella domanda: «Se ti chiedo di fare le pulizie nel reparto che cosa fai?». Le stesse caratteristiche un po' ideologiche le ritrovi nella formazione di due settimane riservata all'operaio comune dove il grido entusiastico «questa fabbrica è dei giovani», intende far capire che «questa fabbrica è vostra», delineando un sogno che poi verrà rapidamente infranto.

Più seria appare la formazione riservata ai qualificati (conduttori d'impianti, manutentori, tecnologi, capi Ute, conduttori processi integrati). La contraddizione tra premesse teoriche e realtà appare comunque stridente fin dai primi giorni del ciclo produttivo, quando il nuovo arrivato viene abbandonato dal tutor perché gli organici sono insufficienti e nasce «l'arte di arrangiarsi». Il modello esaltato nei corsi preparatori appare sublimato con tutte le sue rughe.

L'inchiesta viaggia prosegua accompagnando nelle diverse fasi della condizione di lavoro. L'analisi parte dalla rotazione delle mansioni, un elemento che in altri tempi e in altre aziende (pensiamo a discussioni



Cos'è «Finesecolo»

«Finesecolo» è la rivista trimestrale diretta da Adriana Buffardi e Piero Di Siena, che raccoglie una vasta area di sinistra critica, che vede presenti nella sua direzione tra gli altri Bruno Trentin, Stefano Rodotà, Anna Maria Riviello, Livia Turco, Gloria Buffo, Alfiero Grandi e Giorgio Ghezzi. Promossa da un numeroso gruppo di sindacalisti, intellettuali, parlamentari la rivista si è assunta il compito di indagare sui nessi tra teoria, politica e analisi sociale con l'obiettivo di produrre una forte innovazione rispetto alle categorie tradizionali delle culture politiche della sinistra mantenendo aperta la prospettiva di una radicale trasformazione sociale.



La Fiat di Melfi

Pesce e Carolei/Sintesi

Sata Melfi, nel segno della «quantità totale»

Un'inchiesta condotta dalla rivista *Finesecolo* dentro l'impianto lucano della Fiat. Doveva essere la via italiana alla fabbrica integrata e alla *total quality*, ne esce una fabbrica incompiuta, contraddittoria.

BRUNO UGOLINI

memorabili all'Alfa Romeo di Arese) aveva suscitato dure resistenze tra lavoratori legati ad una perenne mansione nella quale avevano costruito capacità e trucchi. Qui sono gli operai a rivendicare la rotazione come arricchimento professionale, come effetto perequativo, attraverso una distribuzione delle mansioni più pesanti. L'azienda invece sembra immettere la rotazione nel proprio sistema di premi e punizioni, così c'è chi ruota molto e chi ruota poco.

Ma dove l'indagine incappa in una denuncia forte è laddove affronta i temi dei ritmi, dei tempi, degli infortuni, delle noività, degli orari. Sono tutte le voci, in definitiva, di una organizzazione del lavoro che il sindacato sembra aver abbandonato. Qui troviamo anche le accuse più feroci nei confronti di una «qualità totale» che appare una mistificazione. L'obiettivo prevalente sembra essere infatti quello della quantità più che della qualità, in reparti dove tutti

«vanno di fretta». Il termine più usato è l'«imbarcarsi», nel senso dei farsi trascinare dalla catena perché non si riesce a star dietro agli aumenti di velocità della linea. Tra gli infortuni viene segnalato il caso di una Ute dove «molti ragazzi, circa la metà su 40, hanno subito infortuni e quasi tutti perché il cofano del motore gli è caduto in testa durante il montaggio del pannello isolante». Questo perché i bottoni del pannello sono così duri alle volte che facendo maggiore forza finisce che l'asticella del cofano si piegherà, con l'ovvia conseguenza che il tutto cascherà sulla testa.

Il capitolo degli orari fa affiorare un largo disagio per il sistema di turnazione che comporta anche due settimane di notte consecutive in una azienda dove si lavora 24 ore su 24, sei giorni su sette. Molto lo spazio dedicato agli straordinari in quei piazzali dove si radunano vetture incomplete, piazzali che non erano

previsti nella nuova azienda del «just in time». E il salario? Va dal milione e 600 mila ai due milioni per i conduttori di processi integrati, ma non è quasi mai considerato equo. Anche per l'incidenza del costo dei trasporti. Oltre la metà dei lavoratori, infatti, è costretta a trascorrere, con spese non indifferenti, da un ora e mezza fino a 4 ore giornalieri su treni, autobus, macchine private.

Gratitudine poca

Interessante, poi, la parte dell'inchiesta riguardante la collettività aziendale. Qui doveva esserci una delle caratteristiche distintive della fabbrica integrata con i capi che hanno la tuta eguale a quella degli operai. La distanza tra i due soggetti è in effetti minore rispetto a Torino, ma anche qui sembra risuonare con loro l'antico grido fordista «Move the metal», voglio veder muovere la linea, con quegli effetti sui ritmi ai quali abbiamo accennato. Anche la collaborazione tra gli operai della Ute è molto spesso vanificata - come scrive Rieser - da una sorta di intreccio perverso tra l'organizzazione del lavoro e il sistema di controllo sociale a cui i capi sono preposti. Il cosiddetto sistema premiante è povero e le interviste insistono molto su termini come «ruffiano» o «leccino» per individuare altri compagni di lavoro.

Insomma un quadro con qualche luce e molte ombre. Alcune testimonianze, come questa, sono emblematiche: «Lacido come le scocche ci

siamo accorti che queste si graffiano... un mio collega aveva creato un tampone molto più morbido che poi aveva mostrato al gestore, il quale ha perso tempo nell'applicarlo, ma senza riconoscere più di tanto il fatto che fosse stato un lavoratore ad essere l'ideatore». Allora partecipazione sì, ma riconoscenza nulla.

Torna il discorso sulla fabbrica integrata («ci avevano parlato di una fabbrica che non era una fabbrica, ma una famiglia»). E invece rimasta, come dire, una fabbrica incompiuta, contraddittoria, non assestata, per usare le parole di Rieser.

Una documentazione densa di dati e osservazioni dunque, ma non fine a se stessa. Come spiega Piero Di Siena nella premessa, sotto c'è una speranza politica. Quella di veder nascere su quel prato verde di Melfi un embrione di classe operaia del Mezzogiorno capace di essere il volano di una ripresa del lavoro al Sud. Non una ipotesi limitata all'attuazione dell'accordo per il lavoro sancito dai sindacati e nemmeno poggiata su una diffusa flessibilità salariale come altri indicano. La proposta di «Finesecolo» è quella di puntare per il Mezzogiorno (con un approccio simile a quello affrontato da Alfredo Reichlin nello stesso numero della rivista) ad una sfida sulla qualità. Qualità nella individuazione di prodotti di «nicchia», nello sviluppo delle infrastrutture, nella realizzazione di un vero e proprio salto nella formazione e nella ricerca.

Il modello-Zanussi ha quattro mesi per tornare a vivere

ANGELO FACCHINETTO

■ MILANO. Quattro mesi di tempo per dare un nuovo impianto al modello partecipativo dell'Electrolux Zanussi. Entro il prossimo 30 giugno Fiom, Fim, Uilim e Rsu cercheranno un'intesa con la direzione del gruppo per definire le nuove regole e rifondare un sistema entrato in crisi, dopo quattro anni di vita, con la disdetta da parte dell'azienda dello scorso 31 ottobre. A riaprire la strada del dialogo tra le parti è stata una lettera inviata dai segretari generali delle tre organizzazioni dei metalmeccanici, Sabattini, Italia e Angeletti, all'amministrazione delegata del gruppo, De Puppis. Una lettera importante. Che, dopo il tempo delle polemiche, riconfermava la validità del sistema attuato a Pordenone dando incarico ai responsabili nazionali del settore di ridefinire modi e metodi per rimettere in moto la macchina partecipativa.

Anatomia di un modello

Ma in cosa consiste il «modello Zanussi»? È un insieme di regole - spiega il segretario nazionale della Fiom, Gaetano Sateriale - che non elimina né il conflitto di interessi tra le parti né il suo libero esercizio ma, aggiungendosi al sistema di norme previsto dai contratti nazionali, offre strumenti per passare dal conflitto al confronto attraverso la definizione di tempi, soggetti e procedure. E, è d'obbligo precisare, dà maggiori responsabilità al sindacato. Una responsabilità giocata tutta dentro una serie di commissioni miste. Da quelle istituite a livello di stabilimento (complessivamente l'Electrolux-Zanussi dà lavoro in Italia a 15mila persone) con compiti istruttori e di consultazione dei lavoratori su problemi tecnico-organizzativi ed ambientali alla Commissione mista nazionale. Dalla Commissione nazionale di garanzia, ora sospesa, presieduta da una personalità estranea alle parti (l'attuale numero uno è il professor Luigi Mariucci, docente di Diritto del lavoro all'università di Venezia), ed avente il compito di dirimere le controversie interne derivanti dall'interpretazione delle intese già raggiunte, al Consiglio di sorveglianza, l'organismo di consultazione sulle scelte strategiche del gruppo che vedeva la partecipazione ai massimi livelli di azienda e sindacati di categoria.

Un sistema complesso, come si vede, che è andato in crisi - secondo l'analisi di Sateriale - «per un effetto di difformità incrociate». Del livello intermedio dei manager locali, preoccupati per «l'eccessivo potere» concesso alle organizzazioni sindacali, e delle Rsu - le rappresentanze sindacali unitarie - specularmente timorose di vedersi sottratte competenze in campo con-

Le prospettive

Ma adesso? Dal Consiglio di sorveglianza in giù - afferma Castro - molto verrà riproposto. Il nodo vero resta però quello della Commissione di garanzia. Che l'azienda vede come passaggio obbligato per una riedizione dell'intesa e che invece non è troppo ben vista da un'ala delle Rsu. «Senza quella commissione - avverte il responsabile delle relazioni esterne - non siamo disponibili a firmare niente». Al più, insomma, il gruppo di Pordenone - oltre a rivedere le metodologie di intervento - potrebbe concordare l'allargamento alle rappresentanze locali. Basterà? Castro non è ottimista. Anche perché la discussione sul nuovo modello partecipativo verrà ad intrecciarsi con l'avvio, imminente, del confronto sui volumi produttivi negli stabilimenti del Nord-est. E l'azienda riporterà quel mix di assunzioni a termine, spostamento di masse d'orario e straordinari che già nel '96 avevano provocato dure reazioni. «Ci aspettiamo un segnale» - azzarda Castro.

La risposta di Sateriale non si fa attendere. «I tempi in cui si risolvono i problemi pratici e quelli in cui si definiscono le regole - dice - vanno tenuti distinti». Poi aggiunge: «Azienda e sindacato devono sciogliere quel residuo di ambiguità che hanno mantenuto in questi anni. Si deve scegliere cioè tra l'azionismo consociativo dei piccoli scambi locali, il conflitto senza regole e un sistema regolato. Che era poi il senso della norma di questi anni».

Il tutto non senza autocritica. «Anche la Fiom deve decidere una volta per tutte da che parte stare. Se considerare cioè la partecipazione una risorsa utile - e quindi proprio obiettivo ricostituirlo - oppure no: non ha senso che si continui con l'idea che sia un obiettivo del sindacato nazionale coltivato nell'indifferenza delle strutture locali». Anche per questo sarà necessaria una discussione approfondita.

Sciopero Comu Guerra di cifre tra le Fs e i macchinisti



È guerra di cifre tra Ferrovie e macchinisti sulla riuscita o meno dello sciopero di ieri. Secondo le Ferrovie dello Stato «non si è registrata nessuna paralisi del traffico ferroviario». Per le Fs «hanno aderito allo sciopero circa un terzo dei macchinisti ed un numero irrilevante di personale addetto alla circolazione», mentre l'afflusso nelle stazioni è stato «regolare». Di tutt'altro tenere invece le stime dei macchinisti del Comu, che parlano di adesioni molto alte (fino all'80% nei compartimenti di Roma, Napoli, Torino, Cagliari e Trieste). A ieri sera, le cronache riferivano di difficoltà e di collegamenti a singhiozzo sulla linea ferroviaria Roma-Fiumicino aeroporto. I disagi per chi doveva raggiungere lo scalo romano dalla capitale e o la città dall'aeroporto sono cominciati all'alba e proseguiti per l'intera mattinata. Il personale delle Ferrovie ha garantito meno del 40% delle corse sui servizi metropolitani Fara Sabina-Fiumicino e Orte-Fiumicino.

L'idea era quella di continuare a seguire un campione di intervistati, di monitorarli, non tornando ogni volta a fare lunghissime interviste, ma vedendo quando passano di livello, di mansione...

Un modo per vedere come cambia l'azienda?

Anche perché non sembra una fabbrica stabilizzata da ogni punto di vista. Gli aggiustamenti sono continui.

Sul «prato verde» tutto è in crescita, insomma?

Direi proprio di sì... □ B.U.

L'INTERVISTA

«Divisioni sindacali e molta delusione per l'esperimento della fabbrica integrata»

Rieser: «Lì dentro rive la logica Fiat»

■ ROMA. Vittorio Rieser, con Piero di Siena, è tra gli autori dell'inchiesta sulla Sata, la fabbrica Fiat di Melfi. A lui chiediamo un parere sui risultati del lungo lavoro di ricerca.

Possiamo dire che il sogno della fabbrica integrata si è realizzato a metà?

Non so quanto la Fiat sognasse questa fabbrica integrata. La realizzazione ha introdotto certamente elementi inattesi e tendenze che non erano pianificate fin dall'inizio. Le difficoltà, però, non sono date dal tipo di forza lavoro. Non è che la Fiat sia stata costretta ad adattarsi ad una forza lavoro priva di aderenze industriali. I problemi sono nati dal sistema sociale aziendale. Le vecchie e più collaudate ricette di controllo dei lavoratori sono ritornate alla luce.

È possibile dire che è ritornato alla luce il taylorismo?

No, proprio le norme del regime Fiat. Un pezzo di taylorismo era comunque previsto nella fabbrica integrata. C'è stato però il tentativo, grazie an-

che alla debolezza sindacale e grazie all'azzeramento della contrattazione aziendale, all'assenza di un patrimonio di regole, di utilizzare le forme tradizionali di comando Fiat.

Il sindacato, a questo proposito viene incrociato in modo un po' tangenziale dall'inchiesta. Come mai?

Io non ho toccato l'argomento, perché non toccava a me. È stato trattato nelle opinioni e negli atteggiamenti dei lavoratori. L'intenzione era quella di promuovere un dibattito, appunto con il sindacato stesso, esaminando quel che esce dall'inchiesta in termini di prospettiva. Lo faremo.

Le opinioni dei lavoratori interpellati sui diversi temi appaiono molto pluraliste, divise tra ottimisti e pessimisti, almeno rispetto alla fabbrica. È così?

Il giudizio negativo su una serie di aspetti delle condizioni di lavoro è invece pressoché unanime. Così sui ritmi, sul tipo di orario... Dopodiché ci sono valutazioni diverse, per

esempio sul grado di realizzazione della fabbrica integrata e poi sulle proprie prospettive in azienda.

La possibilità di carriera? E altro. Tali giudizi dipendono molto anche dal ruolo di ogni singolo lavoratore. C'è una grossa differenza, poi, tra uomini e donne, nel senso che per le donne l'entrata in Fiat ha rappresentato un grosso fatto di emancipazione sociale, tanto più per quelle arrivate a posizioni qualificate. E anche questo è un segno di novità. È un'uscita dalla soggezione alla famiglia, vissuta come una grossa esperienza positiva.

I dati sulla condizione di lavoro denunciano spazi per l'iniziativa del sindacato?

Solo che c'è una situazione pesantissima. Il livello di collaborazionismo di tutti i sindacati, tranne la Fiom, è molto pesante. C'è proprio una spaccatura. I delegati intervengono nei margini ristretti dati dagli accordi sindacali: quando la linea è accelerata, al di là dei limiti stabiliti dagli accordi, il delegato interviene e la

sua utilità è percepita dai lavoratori. L'atteggiamento dei lavoratori, nelle diverse risposte, appare molto poco ideologico... C'è anche una specie di delusione per quel mezzo fallimento del modello di fabbrica integrata. È possibile dire che sono gli operai a rivendicarla, puntando su una vera partecipazione?

Bisogna tenere conto del fatto che i più qualificati hanno fatto due anni di formazione molto avanzata, sulla quale tra l'altro danno un giudizio molto positivo. È stato loro spiegato in quei due anni che cosa avrebbe dovuto essere la fabbrica. Ora misurano in modo molto preciso il divario. Anche quelli meno qualificati, nelle loro due settimane di formazione, hanno avuto la testa imbottita di cliché sulla fabbrica integrata. La delusione in qualche modo l'ha costruita la Fiat.

Ritorna il termine famiglia, grande famiglia... Diciamo che sono molto poco ideologici e non hanno le ideologie del

movimento operaio, ma non hanno nemmeno assimilato ideologie del tipo «gratitudine verso l'azienda che porta il lavoro». Questo lo hanno assunto come un dato di fatto e lo valutano per quello che è. Hanno un atteggiamento, in definitiva, abbastanza laico. Partono dalle loro condizioni e fanno un bilancio...

Un bilancio capace di aiutare la politica. Gli operai di Melfi possono essere il volano di quel movimento, come propone Piero Di Siena, per lo sviluppo civile ed economico del Mezzogiorno?

Sì. Le posizioni, anche a sinistra, di chi credeva che nel «prato verde» la Fiat si sarebbe creata l'operaio completamente soggiogato, identificato con l'azienda, non appaiono più vere. Non sono solo operai sparpagliati, sono unificati da condizioni di lavoro molto costruttive...

Però con difficoltà ad avere rapporti solidali tra di loro... Sì. Qui c'è un tessuto debole e spezzato di delegati. E questo non aiuta... Il vostro lavoro avrà un seguito?