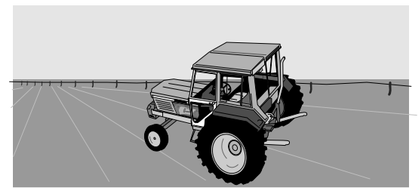
21VAR05A2103 21VAR04A2103 FLOWPAGE ZALLCALL 13 15:08:21 03/21/99



## Agricoltura, l'isolamento è donna

**Abilità, laboriosità, conoscenze manageriali ma allo steso tempo isolamento e mancanza di attrezzature: questo l'identikit della «donna agricola». È quanto è emerso dallo studio «imprenditrici agricole in Italia: uno studio etnografico» realizzato da Valerie Fournier del Centre for Social Theory and technology della Keele University nello Staffordshire in Gran Bretagna. Le donne, si legge, hanno sempre svolto un ruolo molto importante in agricoltura, ma i loro sforzi sono spesso rimasti invisibili. Oggi però, la loro presenza assume un significato particolare perché «in linea con attività quali la protezione dell'ambiente e delle tradizioni locali». I problemi maggiori? In primo luogo il dover acquisire per conto proprio una competenza. Ma un altro dei punti deboli è quello dell'isolamento. Molte donne infatti risentono della mancanza di cooperazione fra gli agricoltori e si sentono emerginate dalla comunità agricola. La mancanza di attrezzature nelle zone agricole crea poi alle imprenditrici agricole molte frustrazioni, che non riescono ad investire il loro tempo libero in nuove attività.**





*Alla GM il cambio di rotta nelle relazioni industriali porta il segno della lotta iniziata nel piccolo stabilimento di Flint. Ora il motto è: «Quel che ci serve oggi sono migliori rapporti sindacali»*

SOLIDE GARANZIE PER GLI «ANZIANI» E RIORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ALL'INSEGNA DELLA FLESSIBILITÀ. LA RICETTA DEL GRUPPO USA

General Motors

# Col sindacato love-story dopo la tempesta

DALLA REDAZIONE DI WASHINGTON **MASSIMO CAVALLINI**

«Quel che serve alla General Motors, serve anche all'America», recita una massima che, coniata negli anni del boom dell'ultimo dopoguerra, sembra oggi evocare soltanto lontane e rugginose memorie d'una civiltà – quella industriale – da molti ritenuta ormai sepolta. E tuttavia - dovesse qualche buontempone decidere di riapplicarle letteralmente alla realtà della Nuova Economia e della «flessibilità estrema» da essa predicata - queste "parole d'altri tempi" potrebbero paradossalmente (e molto modernamente) suonare come segue: «Quel che serve oggi alla General Motors – e di conseguenza all'America tutta – sono migliori relazioni sindacali».

Possibile? Possibilissimo. Tanto possibile, in effetti, che proprio questa è, se non l'unica, certo la più vistosa lezione che si può trarre dalla storia recente dell'industria dell'auto made in Usa. Ed in particolare di quel suo mastodontico segmento – la GM, per l'appunto - che con i suoi 594mila dipendenti è ancor oggi tra le più popolose metropoli del pianeta industria. Se la "flessibilità" è la condizione base del rinnovamento, la condizione base della flessibilità è a sua volta - non la sepoltura del sindacato, come qualcuno vorrebbe – ma, all'opposto, un atteggiamento il più possibile non conflittuale con le organizzazioni del lavoro.

Come non di rado accade nelle favole, anche questa storia finisce (o ricomincia) nel medesimo luogo in cui era partita. Ovvero: a Flint, Michigan, una piccola cittadina che – più ancora della grande Detroit – è nel tempo divenuta il simbolo del trauma della de-industrializzazione e della crisi dell'auto. Era stato qui che, sul finire degli anni '80, Michael Moore – un ex-operaio divenuto regista ed instancabile fustigatore della cupidigia della "Corporate America" – aveva ambientato "Roger and Me", un documentario da lui girato deambulando, telecamera in spalla, tra gli esclusivi "country club" ed i lussuosi ristoranti della zona. Il tutto nel vano tentativo di chiedere ad un rinomato habitué di quei luoghi, l'allora presidente della General Motor, Roger Smith, per quale motivo avesse deciso di chiudere molte delle fabbriche che, per gli abitanti di Flint, erano l'unica fonte di sostentamento.

Ed era stato sempre qui, a Flint, che lo stesso Moore aveva un paio di anni più tardi filmato "Pet or Meat", un'altra classica, tragica ed esilarante rappresentazione della realtà post-industriale. Ovvero: la disperata vicenda d'un operaio che, forzatamente riciclatosi come allevatore di conigli, vendeva la sua povera merce - in un sadico, surreale ed emblematico preludio di "flessibilità" – tanto come "pet", animale da compagnia, quanto – a piacimento - come "meat",carne da mangiare. La favola racconta di come, nell'estate del 1998, gli operai di uno dei pochi pezzi di General Motors sopravvissuti alle cure del reaganismo – la Flint Metal Center – fossero scesi in sciopero per reclamare la"modernizzazione" di impianti considerati tra i più obsoleti dell'impero. E di come la General Motors, più che mai matrigna, avesse risposto di fatto avviando (con il trasferimento di alcuni macchinari) lo smantellamento d'una fabbrica che riteneva, oltre che una residuale roccaforte del nemico – la UAW (United Auto Workers) – una realtà ormai economicamente a tutti gli effetti "irrecuperabile". Pareva uno scontro dagli esiti scontati, l'appendice d'una storia già di fatto conclusa o, se si preferisce, l'ultimo"colpo d'ascia" che il colosso infliggeva a se stesso per evitare di crollare sotto il proprio peso.

La GM era allora al culmine d'una crisi che aveva visto la sua quota di mercato americano – nel 1970 superiore al 50 per cento - scendere al disotto del 30. Ed era, rispetto alle sue due grandi concorrenti Usa (la Ford e la Chrysler, quest'ultima da poco diventata Daimler-Chrysler), di gran lunga più indietro nel processo di ristrutturazione e modernizzazione. Ancora fondata sulle teorie di management di Alfred Sloan – l'uomo che la guidò negli anni '20 – la General Motor restava un gigante fondato su un troppo rigido sistema di comando e controllo, nonché su una sorta di "integrazione veriticale" che, ormai in netto contrasto con le regole della globalizzazione dei mercati, le consentiva di produrre in proprio tutti i pezzi necessari alla fabbricazione delle sue automobili. Peter Drucker, l'inventore della teoria del management, già nel lontanissimo 1940 aveva paragonato la struttura della General Motors a quella dell'impero asburgico. E come l'impero asburgico, di fatto, la GM sembrava, ancor ieri, portare dentro di sé i germi della propria autodistruzione. Non ultimo, quello che, schiava della propria burocrazia e della propria cultura aziendale, la spingeva a replicare con le maniere forti al malessere dei suoi sudditi.

E questo fu ciò che infine successe. Iniziato a Flint, in una fabbrica che vanta meno di 6mila operai, lo sciopero finì per toccare – per solidarietà o, più spesso, per mancanza di pezzi di ricambio – oltre 200mila lavoratori. Ed allo scoccare della settima settimana – quando finalmente le partiraggiunsero un accordo – 27 delle 29 fabbriche americane della GM erano inattive per una perdita di produzione calcolata in 650mila unità, e per un danno finanziario pari ad almeno 2,2 miliardi di dollari. Come a suo tempo ammise Jack Smith, Chief Executive Officer dell'impresa, la General Motors aveva a quel punto capito tre cose: che la sua struttura "autarchica" la rendeva più vulnerabile delle sue concorrenti; che non poteva, per questo, permettersi di seguire l'esempio della Caterpillar (capace di resistere sei anni senza cedere d'un palmo alle richieste sindacali); e, infine, che se voleva colmare il suo svantaggio rispetto alle concorrenti, doveva seguirne l'esempio proprio in materia di buone relazioni sindacali. La Chrysler aveva registrato negli ultimi anni un numero di scioperi molto prossimo allo zero. La Ford non ne aveva registrato neppure uno dal 1986. Ed entrambe erano state in grado di negoziare con la UAW momenti fondamentali della propria ristrutturazione (nel caso della Ford, ad esempio, la chiusura di una fabbrica a Lorraine, in Ohio, ed il trasferimento di mille dei suoi lavoratori in un più efficiente impianto di Louisville, in Kentucky). Ora la GM doveva fare la stessa cosa. E farla, se possibile, meglio.

Quel ch'è seguito è storia di oggi. O meglio, è la storia degli ultimi accordi sindacali che, verso la fine dello scorso settembre, tutte le "Big Three" hanno – senza una sola ora di sciopero – sottoscritto con la UAW. E che a molti hanno rammentato, per il loro "ricco" contenuto, quelli firmati nei pingui anni '50 e '60: aumenti salariali dal 5 al 7 percento superiori ai livelli di inflazione, nuovi benefici sanitari, miglioramenti pensionistici.

Il tutto con la General Motors tanto decisa a guidare la corsa in materia di blandizie pro-sindacali da giungere al punto d'offrire – alla faccia della flessibilità - una "garanzia di lavoro a vita" a tutti isuoi dipendenti con più di 10 anni di anzianità (proposta saggiamente respinta dal sindacato per non ingigantire il già crescente gap tra lavoratori garantiti e non). Primo concreto risultato del nuovo clima delle relazioni industriali: la decisione, presa in accordo con la UAW, dello scorporo della Delphi, dedita alla fabbricazione di pezzi di ricambio.

Molti attribuiscono i meriti di questa svolta nella cultura delle relazioni sindacali alla rapida ed irretibile ascesa, ai vertici della GM, di Dick Wagoner, oggi Chief Operating Officer e dai più considerato il delfino di Jack Smith. Ed evidente è come il boom economico americano ed il ritrovato, eccellente stato di salute dell'industria automobilistica Usa abbiano creato – come recitava la pubblicità d'un vecchio brandy – la "giusta atmosfera" per questa inattesa (e forse duratura) lovestory tra impresa e sindacato.

Quello che non è chiaro, invece, è che fine abbia fatto, nelfrattempo, l'operaio ridotto a vendere – come pet o come meat – i conigli che allevava. Ma questa è, come si dice, tutta un'altra storia.

LA SCHEDA

## Dall'auto alla finanza passando per l'e-commerce

**Non solo auto: la GM vanta da tempo una forte presenza nei settori finanziario-assicurativo e possiede il 70 per cento della Hughes Electronics, un colosso dell'industria aereo-spaziale. Di recente ha anchefatto un balzo nel settore della "New Economy" creando la eGM dedita alla vendita di auto on line, ed acquistando la United States Satellite Broadcast Company, una rete Tv via satellite che, attraverso Pc-Direct, offre anche servizi di accesso veloce a Internet.**

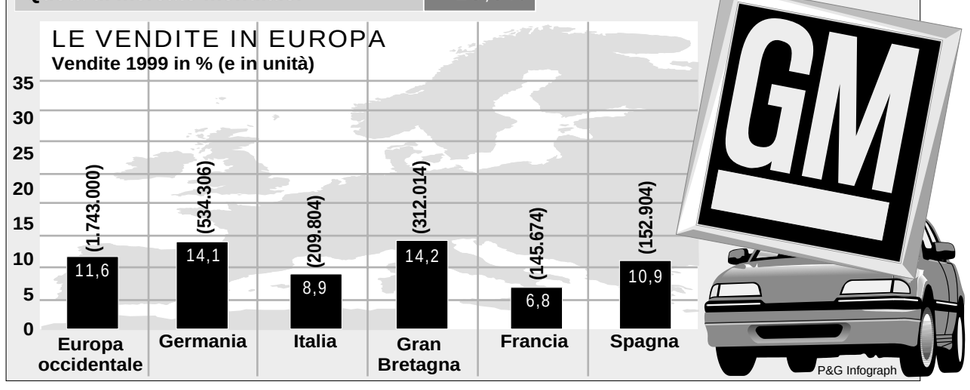
**Per quel che riguarda la situazione finanziaria, dopo aver registrato perdite per 4,5 miliardi di dollari nel 1991, la GM ha sempre presentato conti in attivo a partire dal '92, anno in cui Jack Smith ha assunto la guida della Corporation. Un attivo esclusivamente dovuto alle attività finanziarie, attraverso la sua affiliata GMAC. Il settore auto continua al contrario a registrare perdite. Ai vertici aziendali stanno John (Jack) Smith, Chief Executive Officer dal novembre '92 e Chairman of the Board of Directors dal 1996; Harry Pierce, vicepresidente; Richard (Dick) Wagoner: Chief Operating Officer dal 1998 e destinato a subentrae, il prossimo 1 giugno, a Jack Smith.**

### I NUMERI DEL COLOSSO USA

| | |
|---|---|
| Data di fondazione: | 1908 |
| Numero complessivo dipendenti: | 594.000 |
| Numero dipendenti settore auto: | 388.000 |
| Quota di mercato USA dell'auto: | 28% |
| Quota di mercato mondiale: | 15,9% |

**Presenza nel mondo:**
stabilimenti in 50 paesi
rapporti commerciali con 200 paesi

**Dal 1992 la GM ha sempre presentato conti in attivo, grazie però alla attività finanziarie dell'affiliate GMAC.**




DALLA PRIMA

## *Infortuni, le ragioni dello "stallo"*

**mazione; manca ancora una vera e diffusa cultura della legalità, che induca al convinto rispetto delle norme; manca infine una vera e diffusa cultura della prevenzione, non solo tra i soggetti privati, ma anche a livello delle strutture centrali e periferiche della pubblica amministrazione. Perché le iniziative positive recentemente adottate possano arrivare a produrre effetti concreti e duraturi bisogna recuperare, al più presto, questi aspetti negativi. Ciò che occorre fare, in sostanza, è sanare tutte le carenze indicate e ricondurre ogni sforzo ad una strategia globale e complessiva, che punti al radicamento della cultura della legalità e della prevenzione, attraverso un processo di sensibilizzazione, informazione e conoscenza che parta dalla scuola e si diffonda all'intero sistema informativo. D'altronde, è questa la ricetta che ci suggeriscono i Paesi che in Europa presentano i più bassi indici di frequenza degli infortuni e delle malattie da lavoro: Finlandia, Svezia e Danimarca. Nell'ambito della nostra indagine abbiamo visitato questi Paesi, per capire le ragioni di tanta vistosa divergenza con i nostri dati. Ed abbiamo scoperto che i loro sistemi di sicurezza e prevenzione sono caratterizzati da alcuni precisi connotati di fondo: un ampio spazio, nella valutazione dei fattori di rischio, alla ricerca applicata e ai problemi dell'organizzazione del lavoro; un sistema di vigilanza correlato agli studi scientifici e alle ricerche epidemiologiche, e centrato sulla programmazione, anche di medio e lungo periodo, piuttosto che su un sistema di episodiche ispezioni; un forte rilievo delle relazioni industriali, sulla base di una filosofia partecipativa fondata sulla diffusa convinzione e il forte impegno reciproco delle parti sociali. Ma soprattutto, in quei Paesi abbiamo rilevato un forte radicamento, nella coscienza sociale, di un severo giudizio di disvalore nei confronti di chi non rispetta le norme in materia di sicurezza, esponendo a danni la salute delle persone. E' evidente quanto questo quadro sia lontano dal nostro sistema di sicurezza e prevenzione, e quanto grande sia il cammino da compiere per avvicinarsi a simili livelli di civiltà. D'altronde questo è un dovere per l'intera collettività: i dati evidenziati dall'Inail sono tali da imporre a tutti - soggetti privati e pubblici - la rapida e convinta adozione di una strategia globale, di un complesso coordinato di misure capace di ridurre fortemente e durevolmente una catena di morti e di invalidità intollerabile per un Paese civile.**

Carlo Smuraglia

PIANETA HANDICAP

# Il computer, chiave dell'integrazione

**DAVIDE CERVELLIN***

C'è sempre una grande resistenza al nuovo, ma questa volta, io credo, non ve ne siano proprio le ragioni, a meno che non vogliamo tutti considerarci degli autolesionisti e dei masochisti.

E' fondamentale in quest'era affascinante, travolgente e, per certi versi, complessa e selettiva, disporre degli strumenti per comunicare, giacché la comunicazione è diventata l'elemento basilare dello sviluppo economico, del consenso sociale, del potere politico.

Comunicare, insomma, è la cosa più importante per tutti ed è il fattore sul quale deve radicalmente riorientarsi la scuola e con essa ogni altra struttura di formazione dei giovani o di tutte quelle persone che vogliono dinamicamente restare nel gioco della vita.

Mi pare che lo sviluppo esplosivo della rete e dei servizi, e delle attività che con essa possono essere svolte, imponga di considerare centrali della comunicazione due elementi: il fattore lingua ed il fattore mezzi.

Per quanto concerne la lingua è indiscutibile che quella universale della comunicazione sia l'inglese e, quindi, ecco l'utilità, il bisogno che questa da subito, fin dalle scuole materne, affianchi la lingua madre, sedimentandosi nella nostra memoria come strumento basilare per la comunicazione planetaria.

Ed è altresì necessario ricoinvolgere tutti quegli adulti in brevi ed efficaci corsi di apprendimento linguistico, considerando questa attività essenziale oltre che per la crescita personale, per un più proficuo apporto professionale degli stessi nel contesto lavorativo.

Per quanto concerne i mezzi è fuori discussione che il computer sia diventato non più strumento per specialisti, per snob o tutt'al più per appassionati di tecnologia, ma il cardine sul quale poggia la comunicazione universale, si elaborano le informazioni, si veicolano messaggi di ogni tipo.

Il computer a differenza di altri mezzi, come la televisione o la radio, che sono mono-direzionali, consente il coinvolgimento attivo del suo fruitore; il computer a differenza del telefono, della radio, del televisore, della carta stampata, permette una comunicazione che coinvolge entrambi i sensi principali, vista e udito, e ben presto coinvolgerà anche quelli minori, olfatto e tatto.

Per queste ragioni, il computer è lo strumento basilare per la comunicazione anche delle persone cosiddette svantaggiate o disabili, giacché permette di far comunicare anche chi non parla, chi non vede, chi non ha l'uso delle mani e così via.

Da subito, quindi, questo strumento deve diventare quello che per tutti oggi sono il foglio di carta e la penna, da subito un programma serio della regione, delle Aulss, dei comuni che voglia coinvolgere attivamente la popolazione disabile, non può non tener conto che, senza il computer, nessuna persona disabile sarà mai indipendente nella comunicazione e che, senza la possibilità e la libertà di comunicare, non ci sarà mai partecipazione.

Per competere in Europa, per aver un ruolo a livello planetario bisogna parlare anche in lingua inglese e avere il computer per utilizzare le potenzialità della rete, per dare piena attuazione alle nostre leggi italiane per l'integrazione scolastica, lavorativa, sociale dei disabili, dobbiamo far sì che prima di ogni cosa questi ultimi dispongano e sappiano utilizzare un computer.

**Coordinatore gruppo «Sostegno all'handicap» di Confindustria*