

SUPPLEMENTO
DE L'UNITÀ
ANNO 2 - NUMERO 28
MARTEDÌ 11 LUGLIO 2000

La proposta
Sicurezza, incentivi
a chi ottiene risultati

R. PAVANELLO - F. AMENDOLA
A PAGINA 2

Telecomunicazioni
I punti del nuovo
contratto di settore

GIOVANNI LACCABO
A PAGINA 2

Emergenze
Autunno a rischio
per i 110mila Lsu

ANTONIO FICO
A PAGINA 3

Cercalavoro
Tutte le offerte
della settimana

GIAMPIERO CASTELLOTTI
A PAGINA 4

L'ARTICOLO

Il valore sociale del lavoro

ANTONIO PANZERI*

Sì è tenuto nei giorni scorsi a Milano un interessante convegno sul tema della responsabilità sociale delle aziende e sui nuovi metodi di certificazione. Come si può immaginare il problema è molto serio perché riguarda le caratteristiche che deve avere lo sviluppo economico e produttivo, su scala planetaria, ed il suo rapporto con le problematiche sociali. Del resto, le forti polemiche per lo sfruttamento del lavoro minorile in aree di povertà, ma non solo, in Italia una recente ricerca della Cgil parla di 500mila bambini utilizzati nel mercato del lavoro e denunce di manipolazione tecnologica dei prodotti, le accuse di violazioni bioetiche nei processi produttivi, le condizioni nocive e pericolose per l'ambiente produttivo, le evidenze degli abusi di posizione dominante nei confronti dei dipendenti (ad esempio nei casi di fusione o cessione di aziende), oppure nei riguardi di concorrenti e fornitori deboli, costituiscono un parziale campionario dei fattori di responsabilità sociale in cui, di recente, sono incappate corporazioni di notorietà mondiale, uscendone sempre con un'immagine un po' malconca e con valenze negative, anche commerciali.

C'è da dire che, nella sostanza, questi problemi si determinano perché vi è una ricerca esasperata di costi compressi ottenuti sempre più attraverso terziarizzazione e delocalizzazione produttiva, ma anche perché vi è una sostanziale assenza di controlli o, se si crede, di scrupoli tout-court. Perciò il tema è importante e decisivo e chiama in campo la questione del valore sociale del lavoro, del suo risvolto etico e del suo moderno rapporto con il capitale.

È indubbio che oggi ci troviamo in una fase accesa del processo di globalizzazione. Questa fase non accelera solamente il passaggio più ampio e più veloce delle informazioni, produce anche un formidabile aumento del grado di competitività di intere aree territoriali e del sistema impresa.

Tutto questo ci porta ad affermare che occorre comprendere e rendersi consapevoli che ormai, nei settori ad alta intensità competitiva, la responsabilità sociale dell'impresa deve modificare profondamente la propria natura, cessando di essere un fattore residuale, esterno alla gestione aziendale, per divenire un fattore ad elevata sensibilità concorrenziale.

Questo è un terreno di una certa rilevanza per il sindacato perché lo stesso possa esercitare un ruolo importante nell'affermazione dei diritti, sia dei lavoratori quanto dei consumatori. Oggi si possono determinare le condizioni per tentare di invertire le tendenze in atto. Vi possono essere sia sul piano della mobilitazione generale sia sul piano istituzionale per ottenere nuove soluzioni legislative ed infine sul piano strettamente contrattuale, utilizzando anche autonomi strumenti di certificazione sul esempio, fra gli altri, di ISO 9000 (qualità). Da alcuni anni è possibile ottenere anche una certificazione di responsabilità sociale da un soggetto dipendente.

Le norme di Social accountability, riunite nella sigla SA 8000 sono state messe a punto dal Cepaa, organizzazione internazionale non governativa creata da soci quali Amnesty International, Body Shop, Kgmg e una associazione di fondi pensioni Usa. Da un po' di tempo il Cepaa ha accreditato una società professionale (Sgs) per la certificazione SA 8000.

SEGUE A PAGINA 2

Quotidiano di politica, economia e cultura

L'Unità

Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO

502

Sono gli incidenti mortali sul lavoro avvenuti in Italia nei primi 5 mesi del 2000. Nello stesso periodo dello scorso anno erano stati 472 (+6,3%)

1.769

Sono stati i lavoratori del settore marittimo che nel 1999 hanno subito infortuni. Complessivamente, 300 in più rispetto all'anno precedente

16,5

È il salario orario medio tutto compreso, in dollari, dei lavoratori italiani. Secondo l'Economist è il più basso tra i sei paesi più industrializzati

27,5

È la paga media oraria, in dollari, dei lavoratori tedeschi in assoluto la più alta del mondo. In Giappone è di 21 dollari, negli Usa di 18,5

54%

Sono i giovani italiani che, secondo una ricerca, non hanno alcuna conoscenza del computer. Il 37% non conosce nessuna lingua straniera

100

Sono i dipendenti degli stabilimenti Fildauria e Marelli di Foggia che, al termine del periodo di mobilità, non hanno trovato alcun posto di lavoro



LA RICERCA

A due anni di distanza dalla prima inchiesta operaia alla Fiat-Sata di Melfi diretta da Piero Di Siena e Vittorio Rieser e pubblicata nel numero 3-4 del 1996, la rivista "Finesecolo" ha promosso, con il patrocinio dell'amministrazione provinciale di Potenza, la costituzione dell'Osservatorio Sata, il cui scopo è stato quello di osservare, nei tre anni trascorsi dalla prima indagine, l'evoluzione della fabbrica integrata e del suo sistema di relazioni sociali e sindacali, ritornando a intervistare gli stessi lavoratori che erano stati contattati nel corso della prima inchiesta.

Pur trattandosi di un orizzonte temporale non particolarmente lungo, il senso della ricerca (in "Finesecolo", 1998-99, numeri 4-1) era di verificare l'esistenza di cambiamenti negli assetti di lavoro, ma più generalmente nelle relazioni tra azienda e lavoratori e tra gli stessi lavoratori.

Le interviste, che hanno interessato un campione dei 6400 dipendenti, sono state realizzate da Davide Bubbico, Erminia Cappiello, Rita D'Annella, Antonella Di Lucchio, Paolo Laguardia, Antonio Placido. La ricerca, diretta sempre da Piero Di Siena e Vittorio Rieser, è stata coordinata da Davide Bubbico e Antonio Placido e si è avvalsa del sostegno della Fiom di Basilicata e del suo segretario regionale Giuseppe Cillis. Vi proponiamo una parte della relazione di sintesi sulle interviste di Davide Bubbico.

Quando nel 1994 fu inaugurato, quello di Melfi era considerato il più moderno stabilimento automobilistico del mondo. Oggi i suoi lavoratori stanno progressivamente abbandonando la rappresentazione di «lavoratori della Fiat» per considerarsi sempre più inseriti nella «classe» degli «operai dell'industria».



Fiat-Sata

A Melfi, anche grazie al sostegno del sindacato, comincia ad emergere un lavoratore non più semplice rappresentazione delle innovazioni prodotte dal nuovo insediamento industriale

Nella fabbrica integrata una nuova identità operaia

DAVIDE BUBBICO

«A distanza di due anni dalla prima inchiesta, le riflessioni che scaturiscono dalle interviste di monitoraggio evidenziano l'emergere di un'identità operaia che era sembrata ancora inconsistente nella prima fase. Per una parte dei lavoratori l'esperienza dell'azione conflittuale dell'autunno '96 (quella relativa agli scioperi per il rinnovo del contratto nazionale di categoria), ha significato il primo e vero confronto con l'azienda (...). Solo successivamente gli scioperi proclamati per motivi legati alle condizioni di sicurezza in fabbrica hanno dato avvio a ciò che può definirsi un punto di vista «operaio» sull'esperienza della fabbrica, per quello che in termini di capitale tecnologico e di organizzazione del lavoro la Sata è riuscita ad esprimere. Da qui l'emergere di una figura operaia, non più semplice rappresentazione delle innovazioni prodotte dal nuovo insediamento industriale, ma realtà concreta che, alle volte, anche con il sostegno delle organizzazioni sindacali, inizia ad assumere una sua collocazione specifica nell'ambito del mondo del lavoro. La differenza tra le due identità non è elemento trascurabile e per una ragione soprattutto di ordine politico. L'investimento della Fiat

costruzione di un nuovo codice delle relazioni industriali ha avuto come obiettivo in questi anni l'eliminazione sul nascere di qualsiasi residuo di "operismo", se con questa categoria facciamo riferimento a quell'insieme di pratiche sociali e politiche che nel tempo hanno caratterizzato i lavoratori dell'industria (...).

Le ragioni di questa inversione nel confronto tra lavoratori e azienda sono, da un lato la rottura della "pace sindacale", gli scioperi su temi della sicurezza e quelli nati spontaneamente, mai tramutati in azioni ufficiali; dall'altro lato e, come diretta conseguenza del malcontento operaio, la rivendicazione della modifica dei turni di notte, intervenendo su un aspetto che l'azienda ha voluto e vuole ancora sottrarre al controllo sindacale. Questa inversione segna appunto una tendenza, forse ancora troppo debole anche perché emergono valutazioni contraddittorie, nelle quali si denuncia sostanzialmente un quadro fatto di rassegnazione e quindi di sostanziale accettazione del sistema di comando dell'impresa. L'azienda dal suo punto di vista ha intrapreso in questi ultimi anni un'azione rivolta a vivacizzare il mercato interno del lavoro, favorendo, ad esempio, il passaggio

di addetti linea a ruoli di Cpi, di conduttori e in alcuni casi di manutentori. La segnalazione di promozioni a più livelli diviene un fatto non più episodico, ed è tale da delineare un processo abbastanza regolare di incremento delle figure professionali per mezzo di un "reclutamento" tra gli operai di linea. (...) Leggendo le interviste realizzate in questa seconda fase dell'inchiesta, la sensazione più generale che si può trarre è tuttavia di attesa rispetto a un quadro, comunque, in evoluzione rapida.

GLI UMORI

Il «modello» perde colpi

Un aspetto di un certo interesse, emerso nella prima fase, e che si è deciso di approfondire in quella successiva, ha riguardato lo sviluppo di "sub-culture" di appartenenza geografica all'interno di gruppi di lavoratori. Si è tentato di comprendere l'evoluzione di alcuni processi di divisione e il loro riflesso sul piano della cooperazione operaia. Dario Salerno (in "Sindacato e Forza Lavoro all'Alfa Sud") ha definito questi processi come l'esito di "microaggregazioni territoriali", orbite di solidarietà e strutture di coalizione sulla base dell'appartenenza allo stesso nucleo urbano o paesano. Il tema riveste la sua importanza perché il bacino di provenienza della forza-lavoro è assai vasto, comprendendo ben quattro province tra Basilicata, Campania e Puglia (...)

Sebbene l'età media degli addetti resti molto bassa (intorno ai 25 anni), i lavoratori, secondo la ricerca, tendono ad allontanarsi dal concetto di fabbrica integrata, ideata per diminuire le gerarchie e aumentare il coinvolgimento a tutti i livelli. Alla base della crisi del modello la bassa retribuzione, pur fornendo una maggiore produttività, qualità delle prestazioni e flessibilità. Il modello partecipativo è messo in discussione a cominciare dai premi previsti per ogni suggerimento migliorativo della qualità, ritenuti «incongrui» e «destinati solo a far lavorare di più».

L'INTERVENTO

«Infortuni, un errore dimenticare i passi avanti fatti in questi anni»

ALBERTO PEYRANI*

Il problema degli infortuni sul lavoro è serio e delicato e, proprio per questa ragione, andrebbe affrontato con rigore e pacatezza che purtroppo non sempre riscontriamo.

Il distribuire a pioggia migliaia di questionari cui rispondono quasi soltanto i diretti interessati, nel caso specifico coloro che ritengono di essere stati vittime di infortunio, rischia di fornire un'immagine deformata di un fenomeno, come l'infortunio, sul quale possono convergere moltissime cause diverse con indici di gravità estremamente differenziati.

Semplicisticamente si continua ad imputare il sistema produttivo con accenti che ci riportano indietro nel tempo, dimenticando quanto è stato fatto in questi anni per migliorare, anche con la partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori, e sulla base di un corpo legislativo, tra l'altro complesso e oneroso, la situazione del lavoro in fabbrica.

Individuare la causa degli infortuni nella globalizzazione, che spingerebbe le imprese alla ricerca di una produttività esasperata, significa non voler vedere la grande trasformazione che ha coinvolto grandi e piccole imprese, che ha cambiato il volto delle officine; che non solo ha ridotto sensibilmente l'area della fatica, ma ha anche allontanato le persone da attività potenzialmente pericolose.

Vi è stata, in altri termini una notevole attenzione da parte delle imprese ai problemi della sicurezza del lavoro, strettamente collegati ad altri fattori, quali la produttività e la qualità, che tutti insieme sono elementi indispensabili della competitività dell'impresa.

Tutto ciò non significa assolutamente che il problema deve essere considerato superato, che sia possibile abbassare la guardia.

A questi fini è indispensabile perseguire un incremento costante della cultura della sicurezza a tutti i livelli e la formazione ne è lo strumento idoneo. La nostra industria metalmeccanica, per la quale ritengo di poter parlare, ha fatto e continua a fare notevoli sforzi in proposito, gestendo sempre più spesso, con il sindacato, i percorsi formativi adeguati.

La formazione infatti dei rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dei quadri e degli stessi lavoratori ha avuto un impulso importante fino a sperimentare in questi ultimi mesi nella nostra area territoriale pratiche di corsi di formazione pre-assuntivi in cui le ore dedicate alla sicurezza sul lavoro sono state cospicue.

Le trasformazioni tecnologiche e organizzative, particolarmente significative nelle nostre industrie meccaniche, hanno consentito di mantenere una adeguata produttività del sistema - anche se sotto questo punto di vista siamo ancora indietro rispetto ai nostri concorrenti europei - senza ridurre, ma al contrario migliorando la sicurezza dei lavoratori.

Tanto mi pare che sia privo di fondamento il nesso che si vuole attribuire tra aumento della produttività e aumento degli infortuni, che - secondo la Banca dati Inail accessibile sul sito Internet - nel '99 nei settori della industria meccanica, sia a livello di Torino e provincia che nazionale, gli infortuni sono diminuiti di oltre l'8% rispetto all'anno precedente.

Vero è invece, e sia detto senza malizia, che, sempre secondo l'Inail, nello stesso periodo gli infortuni sono aumentati del 5,8% nella pubblica amministrazione, del 12,5% nell'istruzione e del 3,4% nella sanità: settori tutti dove, per carità di Patria, di incrementi di produttività è meglio non parlare.

* Presidente dell'Amma - Associazione industriali metallurgici meccanici e affini - di Torino