

Piero Di Siena

MELFI Sgusciano nel pieno della notte dalle viuzze strette dei paesi abbarbicati sull'Appennino lucano settentrionale o dalle strade piatte di Banzi e Palazzo San Gervasio, due centri che si affacciano sulla "fossa" che divide la Basilicata dalla Murgia barese. Sciamano attorno alla stazione ferroviaria di Rionero in Vulture alle cinque del mattino sotto lo sguardo ormai indifferente dei rari viaggiatori che attendono l'autobus che li porterà a Napoli o a Roma. Si aggirano come fantasmi a Nova Siri Scalo, sulla costa ionica della Basilicata al confine con la Calabria, dopo essersi alzati alle tre di notte nei loro paesi dell'interno.

Sono gli operai e le operaie della Fiat di Melfi, in attesa in ogni parte della Basilicata degli autobus che li porteranno, dopo un percorso che nel caso di Nova Siri supera i 150 chilometri, nella piana di San Nicola pronti a entrare in fabbrica per il primo turno. Molti di loro hanno già indossato la strana divisa verde e amaranto che da sempre è il segno che distingue gli operai di quella che è stata fino a poco fa la fabbrica modello della Fiat, il più moderno stabilimento automobilistico di Europa. Ma è difficile oggi leggere nei loro sguardi quel lampo di fierezza che era possibile cogliere pochi anni fa, quando ancora ragazzi e ragazze si apprestavano a affrontare un'esistenza intera fatta di levatacce al mattino, di prolungati turni di notte, ma con la persuasione di essere protagonisti di un'impresa senza precedenti, di "quel nuovo modo di fare l'automobile" di cui Cesare Romiti aveva parlato a Marettino qualche anno prima.

Ora intanto non sono più ragazzi, ma uomini e donne che hanno superato la trentina. Per lo più non abitano più con i genitori ma hanno messo su famiglia. Dopo gli anni della grande migrazione provocata dal "miracolo economico", è la prima generazione di lavoratori lucani che ha legato la sua giovinezza alla grande fabbrica e a differenza dei suoi coetanei è stata assorbita dal tempo di lavoro al di là di ogni previsione.

Ma è lecito pensare che l'idea di partecipare a un'impresa senza pre-



Un'operaia al lavoro nella fabbrica della Fiat di Melfi

Melfi, le occasioni perdute

La Fiat e la città sono lontane. La terziarizzazione dopo la «qualità totale»

cedenti» si sia dissolta da tempo. Già solo pochi anni dopo l'avvio della nuova fabbrica, tutte le ricerche sulla condizione operaia alla Fiat di Melfi - da quella coordinata da Vittorio Rieser per la rivista «Finesecolo» a quelle promosse dal sindacato - dimostravano quanto la realtà fosse distante da quel modello che pretendeva di fare perno sulla valorizzazione del "fattore umano". Adesso dopo l'accordo con la General Motors, invece, è la Fiat a sostenere che la "qualità totale" è superata dai tempi e, come per gli altri stabilimenti disseminati sul territorio nazionale, anche

per Melfi l'azienda torinese ha predisposto un piano di riorganizzazione fondato su un programma spinto di "terziarizzazione".

Seguendo l'esperienza della fabbrica "a rete" (o "modulare") sperimentata in India, il gruppo ora intende rivoluzionare l'organizzazione del lavoro e della produzione trasferendo gradualmente a imprese "terze" che opererebbero direttamente nello stabilimento momenti essenziali dell'attività produttiva, insieme ai lavoratori ad essi addetti. Benché finora la "terziarizzazione", a Melfi, abbia riguardato solo i servizi e la logistica

(in particolare la società che gestisce il termidistruttore Fenice e la Comau Sud adibita alla manutenzione), secondo i progetti dell'azienda in tempi molti rapidi dovrebbero essere duemila, degli attuali settemila lavoratori, a passare a ben 10 distinti rami d'azienda. La prossima tappa dovrebbe essere il passaggio ad altra impresa dell'operazione di assemblaggio di motore e cambio prima di essere collocato sulla scocca.

Sul versante dei sindacati, a respingere nettamente questo progetto c'è la sola Fiom. Da parte di Fim, Uilm e Fismic, sia pure con accenti

differenti, c'è la convinzione che, come si è fatto con la fabbrica integrata, anche rispetto al nuovo progetto bisogna tenere in giusto conto le prospettive di competitività dello stabilimento nell'ambito delle scelte organizzative del gruppo. Fuori da Melfi, del resto, la stessa Fiom ha firmato accordi di "terziarizzazione" cercando di riconfermare, nella nuova organizzazione del lavoro, conquiste contrattuali e diritti dei lavoratori. «Ma nello stabilimento di Melfi è un'altra cosa - afferma Giuseppe Cillis, segretario della Fiom di Basilicata - vogliamo discutere approfonditamente del fat-

to che l'organizzazione della produzione che ci è stata decantata come la nuova frontiera dell'industria automobilistica sia diventata obsoleta in meno di dieci anni. E poi la Fiat deve ancora rendere conto di come abbia utilizzato i fondi pubblici a suo tempo ottenuti per Melfi e del perché non siano stati creati tutti i posti di lavoro previsti dall'accordo di programma».

In verità di conti in sospeso con l'azienda il sindacato ne ha più di uno. La fornice retributiva per la quale, a parità di lavoro, i salari a Melfi sono più bassi che in tutti gli altri

stabilimenti Fiat non si è ancora chiusa, e nelle intenzioni del gruppo torinese non dovrebbe chiudersi nemmeno con il contratto integrativo aziendale che è in discussione. Il sindacato non l'ha spuntata nemmeno sull'annoso problema della cosiddetta "doppia battuta", cioè sul fatto che i turni sono organizzati in modo tale che capita periodicamente che a un turno di notte segua un altro turno di notte. Il ricorso al lavoro interinale da parte dell'azienda, da soluzione d'emergenza per affrontare i picchi produttivi come dovrebbe essere, tende a diventare un dato di carattere permanente e strutturale.

L'intenzione della Fiom, tuttavia, non è quella di mettersi di traverso rispetto al corso delle cose, e all'apertura di un nuovo capitolo nel modo di fare l'automobile. Del resto, sarebbe irrealistico pensare che questo possa avvenire a Melfi, e solo alla Fiat di Melfi. Però la Fiom pretende che, questa volta, i cambiamenti non siano calati dall'alto, che essi non siano occasione per rendere ancora più precaria la condizione di chi lavora, che partire dal "fattore umano" sia finalmente non uno slogan agitato propagandisticamente dall'azienda ma un bene che tocca al sindacato preservare.

A ben vedere, nel girare i comuni di questa zona nord della Basilicata dove più alta è la concentrazione di lavoratori della Fiat, quello che salta agli occhi è che questa nuova classe operaia non è riuscita a rompere la barriera dell'anonimato. I tempi di lavoro così assorbenti, e soprattutto così diversi da quelli della totalità della popolazione, hanno introdotto una sorta di separazione tra la loro condizione e i ritmi della vita quotidiana. Questi lavoratori e queste lavoratrici sono ognuno un mondo a sé, né si può dire che tratti di una nuova civiltà industriale abbiano modellato senso comune e abitudini di una realtà dove pure vi è una presenza produttiva qual è lo stabilimento della Fiat.

Tutto ciò produce, naturalmente, stress e sentimenti di frustrazione. E sono in molti a sostenere che da quando c'è la Fiat a Melfi il consumo di farmaci antidepressivi nella zona è aumentato oltre ogni misura.

Bruno Ugolini

ROMA Non è una divisione tattica quella emersa tra i sindacati italiani, è l'ultimo episodio di una serie di divergenze profonde. Bisognerebbe saperle affrontare con il sostegno dei lavoratori, non giocando di rimessa. Non siamo però alla vigilia di un ritorno agli anni Cinquanta. Certo la Confindustria trova un terreno fertile per le sue pretese ed è evidente la sintonia con il Polo della Libertà, ad esempio in tema di licenziamenti facili. Bruno Trentin, per molti anni dirigente della Cgil, oggi parlamentare europeo, affronta le questioni sollevate da vicende come quelle connesse al sofferto negoziato sui contratti a termine o ad accordi di come quelli siglati alla Fiat di Casinò da Cisl e Uil.

La crisi dell'unità sindacale porta la storia indietro, agli anni cinquanta? C'è qualche analogia con quanto avviene oggi?

No. Viviamo un'epoca del tutto diversa. Gli accordi separati ritornano perché su alcuni temi assai rilevanti della vita sociale esistono approcci diversi tra le Confederazioni. Basti pensare alle polemiche sulla flessibilità. C'è chi è ancora convinto che la flessibilità non sia soltanto un modo per governare l'impresa. Un modo stimolato, in larga misura, dalle nuove tecnologie dell'informatica e delle comunicazioni. Costoro credono che sia, invece, la strada per accrescere l'occupazione. Tale effetto non è mai stato dimostrato da quando questa parola è entrata nel gergo politico e sindacale.

C'è una guerra di dati su questa equazione tra flessibilità e nuova occupazione.

Molti dati, a dire il vero, lasciano pensare che l'aumento della flessibilità possa benissimo coincidere con un aumento della disoccupazione. Così è stato negli anni '93-'94 e negli anni precedenti, con l'ondata dei contratti di formazione e lavoro che erano contratti a tempo determinato, sovvenzionati. Non hanno assolutamente fermato l'emorragia.

Approcci diversi, dunque, all'ori-

Contratti a termine: diviso il fronte degli imprenditori. Nicola Tognana, vice di D'Amato, insiste per la linea dura

Confindustria vuol rompere, gli altri no

Felicia Masocco

ROMA La Confindustria è determinata ad andare avanti sui contratti a termine. Il vicepresidente Nicola Tognana lo ha ribadito ieri auspicando che anche la Cgil «firmi l'intesa». Ma non tutto il fronte datoriale condivide la linea dura imboccata da viale dell'Astronomia. Per Confesercenti, Legacoop e Cna - ma anche per la Concommercio e Confeservi (la Confapi è da tempo fuori dal tavolo) - arrivare ad un accordo condiviso da tutte le parti è condizione indispensabile più che auspicabile. Per la scarsa, se non impossibile, applicabilità di un accordo rifiutato dal maggiore sindacato, e per la salvaguardia del metodo della concertazione; perché l'attuale ministro del Lavoro non accoglierà intese separate e perché c'è tempo

fino a luglio per tentare una via comune. Nessuna fretta di chiudere ora, dunque. «Dobbiamo fare di tutto perché la Cgil torni al tavolo - afferma il presidente della Confesercenti Marco Venturi - Esprimiamo una valutazione che non è solo tecnica, ma che tiene conto che dal '92 ad in poi abbiamo concertato le scelte e sopperito a momenti di grande debolezza del Paese. Sarebbe un peccato iniziare gli anni 2000 con una rottura». «Se rompiamo con i contratti a termine il rischio è di mettere in crisi l'intero quadro. Se la Cgil desse un segnale di disponibilità a riaffrontare anche cose già discusse sarebbe importante e utile». L'alternativa, ricorda Venturi, sarebbe un «conflitto eterno al momento dell'applicazione dell'accordo». Importante, anzi fondamentale, è per la Confesercenti l'unità del mondo della piccola e media impresa: «Se è diviso (e lo è, ndr) non firmeremo nessuno accordo», dice Venturi. Anche il presiden-

te della Legacoop Ivano Barberini ritiene che l'obiettivo sia quello dell'avviso comune. «Stiamo ragionando e valutando in modo tale che la Cgil ci sia e ci siano tutti. Credo sia ancora possibile, ci sono questioni di merito che vanno sfrondate da valutazioni politiche. L'ultima cosa che vogliamo fare è un accordo che non sia con tutte le organizzazioni». Per Barberini «non c'è nulla di urgente, andare oltre le elezioni ci parrebbe opportuno - afferma -. Continuiamo a lavorare per creare le condizioni per un'intesa condivisa». Per il segretario della Cna Giancarlo Sangalli «una rottura con la Cgil, stante la mancanza di un governo che firmi il decreto, assumerebbe solo un significato politico che prevarrebbe sul merito. Si creerebbe un precedente non solo per i rapporti sindacali, ma per lo stesso tavolo della concertazione. Il più grande sindacato deve essere negli accordi, senza tuttavia porre diritti di veto».

Intervista con Bruno Trentin. «Il sindacato ha lasciato scegliere all'avversario il merito»

«Non si applica la direttiva Ue facendo un accordo separato»

gine delle difficoltà sindacali. È possibile superarli?

Mancano le occasioni, le sedi, le opportunità per arrivare a dei chiarimenti non solo fra quattro dirigenti, ma con la partecipazione autentica dei militanti delle organizzazioni. A questo dovrebbero servire i convegni e i congressi.

Non c'è, forse, nelle centrali sindacali, una divaricazione strategica, per cui si dà per scontata l'impossibilità di una sintesi unitaria?

Alla fine, certo, è possibile arrivare a questo approdo, se non si fa nulla per ricercare un'alternativa positiva. Voglio però ricordare che per lungo tempo fu proprio la Cisl a rifiutare di discutere di contenuti, mentre faceva leva soltanto sull'urgenza di un processo organizzativo di unità sindacale. Rimane però ancora adesso - e questo è inerente al

“

La flessibilità serve a governare un'impresa, non a creare lavoro

ruolo che potrà avere la Cgil - il problema di riportare tra la gente i temi della discussione. Essi non rappresentano solo il segno di un improvvisa caduta di correttezza nelle relazioni intersindacali, anche se questo può esserci. Sono il segnale che su una serie di grandi questioni esistono ormai letture diverse della società italiana che un sindacato deve cercare di superare.

L'atteggiamento della nuova Confindustria di Antonio D'Amato coincide davvero con quello del Polo della Libertà, come molti hanno osservato?

Gli avvicinamenti sono sotto gli occhi di tutti e non sono stati mai smentiti. Esistono poi notevoli convergenze su alcuni contenuti che sono stati al centro dello scontro col movimento sindacale. Penso allo Statuto dei diritti dei lavoratori, in materia di licenziamento per giusta causa. Ho visto che Berlusconi piange perché lo si accuserebbe del fatto che se andasse al governo renderebbe possibile il licenziamento individuale. Berlusconi, però ha proprio sostenuto che il programma della Confindustria è il suo programma. Un punto fondamentale della Confindustria, sulla quale ha promosso un referendum che ha perso, riguarda, appunto, i licenziamenti individuali. Le affinità sono dunque note-



L'europarlamentare Bruno Trentin

voli, così come esiste una grande reticenza della stessa Confindustria a collocarsi in una lunghezza d'onda con quello che è stato il governo di centrosinistra e con i candidati della coalizione dell'Ulivo oggi. Non c'è nemmeno un rapporto critico, una lettura critica dei programmi. C'è solo un aspettare, un guardare quello che accade, manifestando una chiara propensione per le tesi di Berlusconi. Questo non comporta di per sé che ci sia un disegno, a priori, di divisione dei sindacati. È la debo-

lezza del fronte sindacale che offre alla Confindustria il terreno per affondare il coltello nella piaga. Ma la piaga c'è già ed è la divisione strisciante tra i sindacati.

La Cgil poteva agire diversamente? Era possibile prevenire questa deriva nei rapporti unitari?

Non voglio giudicare la tattica della Cgil, né valutare adesso se era opportuno far valere le posizioni della Cgil attraverso una non partecipa-

zione alla trattativa o nel vivo di una trattativa. Quel che mi pare indubbio è che la Cgil abbia posto un problema fondamentale, pregiudiziale a qualsiasi intesa accettabile: il problema che il contratto a tempo determinato, nella sua entità e durata, non può essere deciso dalla contrattazione collettiva a livello di categoria. È un'indicazione che c'è nello stesso testo dell'intesa raggiunta a livello europeo e della direttiva che l'accompagna. Io, da questo punto di vista, condivido pienamente la posizione della Cgil.

Era possibile evitare l'impasse a cui i tre sindacati sono giunti?

Quel che vedo è l'essere un po' trascinati in un gioco di rimessa, rispetto alle iniziative vuoi dei governi, vuoi delle organizzazioni imprenditoriali. È un dato abbastanza preoccupante, di natura europea. Può voler dire accettare le proposte dell'avversario, oppure respingerle. Muoversi, comunque, sempre sul terreno che l'avversario ha scelto. Nella questione dei contratti a termine avrebbe potuto avere molta forza, ad esempio, un ragionamento capace di collegare la flessibilità con la cosiddetta impiegabilità. Non è possibile dare alle aziende, come chiedono, contratti a termine che si rinnovano continuamente per uno, due, tre anni, dando luogo ad uno stato di precarietà e di insicurezza, rendendo i lavoratori interessati più deboli nel contestare le decisioni delle imprese.

È possibile un accordo separato in una simile materia?

Non lo credo. Tutte le parti possono fare gli accordi che vogliono sui temi che vogliono, ma non potranno pretendere di applicare in questo modo la direttiva dell'Unione europea che presuppone uno sforzo di mediazione del governo e un'intesa fra le parti sociali. Voglio ricordare come a livello europeo la trattativa sia stata assai difficile, sia per le posizioni imprenditoriali sia per quelle sindacali. I più aperti, sui temi della flessibilità, erano proprio i sindacati italiani. Ora quel risultato rischia in Italia di essere sovvertito nel contenuto e nel metodo, nel fatto che si tratterebbe di un accordo che divide.