

BOLLETTINO DI INCHIESTA



MENSILE DEL PARTITO DELLA RIFONDAZIONE COMUNISTA - AUTORIZZAZIONE DEL TRIBUNALE DI PC N° 539 DEL 12/07/2000 - DIRETTORE RESPONSABILE: BIANCA E. BRACCI TORSI
REDAZIONE: VIA TORTONA 19 - 29100 PIACENZA - TEL. 0523/482759 FAX 0523/490164 - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE ART. 2 COMMA 20/C LEGGE 662/96.

29
FEBBRAIO 2005

PRIMO PIANO

Vittorio Mantelli *responsabile nazionale Inchiesta*

IN QUESTO NUMERO

- **Mettere in rete le lotte qualificare l'opposizione sociale**
a cura di Vittorio Mantelli
- **Inchiesta alla Fiat di Melfi**
a cura di Davide Bubbico
- **L'inchiesta a Melfi**
a cura di Vittorio Rieser
- **Contributo sull'inchiesta a Melfi**
a cura di Leonardo Miniscalchi
- **L'anno che verrà**
a cura di Ugo Boghetta
- **Inchiesta sulle lotte a Fiumicino**
a cura di Eliana Como
- **Dopo la lotta**
a cura di Angelo De Marco
- **Le reti non sono tutte uguali**
a cura di Paolo Hlacia

Email:
inchiesta.prc@rifondazione.it
Sito Internet:
<http://www.rifondazione.it/inchiesta>

Mettere in rete le lotte qualificare l'opposizione sociale

La storia di quest'originale inchiesta è breve, ma feconda di una ricca rete di relazioni tra tutti i protagonisti dell'indagine: sono 90 le/i compagne/i, delegate/i e RSU e, oltre un migliaio di lavoratori coinvolti (3000 questionari somministrati e 1300 quelli raccolti). Già questo è un risultato: tutte queste risorse hanno lavorato insieme per un obiettivo.

Dalle risposte emergono temi rilevanti che necessitano di riflessioni approfondite, che consegniamo alla discussione.

Il campo d'indagine dell'inchiesta è il conflitto ma gli scenari sono profondamente diversi: Melfi, lo stabilimento più produttivo d'Europa e Fiumicino - Alitalia che sta per diventare un'ex base di armamento di una ex compagnia di bandiera ed in cui stiamo assistendo all'ultimo capitolo di un declino annunciato sull'ultimo asset strategico del paese. Si può ragionevolmente affermare che l'obiettivo dell'inchiesta di monitorare il conflitto e comprendere come mettere in rete le lotte, è stato raggiunto.

Inoltre, attraverso l'indagine si sono individuati sostanzialmente quattro diverse tipologie d'approccio al conflitto: "approccio globale",

"approccio vertenziale", "approccio etico", "indisponibile a lottare". Gli indisponibili sono principalmente i lavoratori precari perché sono i più ricattabili, sembra evidente che la condizione di precarietà generi barbarie e fuga dalla politica; per questo è decisivo affrontare il tema della precarietà a 360 gradi.

Dalla lettura dei questionari impariamo che il senso d'isolamento che veniva dalla condizione sociale di precarietà può essere sconfitto condividendo le esperienze di lotta e creando un'ampia rete di relazioni. Prova ne sono i casi di: Scanzano - Rapolla - Melfi - Terlizzi dove l'idea-forza che "la lotta paga" ha avuto un "effetto domino". I lavoratori di Melfi hanno raggiunto la consapevolezza che l'aumento del salario ed il miglioramento delle condizioni di vita è il risultato della loro lotta: anni di concertazione e politica dei redditi non hanno conquistato nulla di tutto questo.

Il conflitto è l'elemento progressivo che allarga gli spazi della democrazia e conquista diritti, dignità oltre agli aumenti salariali.

Le inchieste "non accademiche", dimostrano di essere lo strumento politico efficace a svelare nelle

Continua a pag. 3



“Chi non ha fatto l’inchiesta non ha diritto di parola”

Mao-Tse-Tung

“Ecco cosa vi chiedo: se una sera o una domenica, improvvisamente, vi fa male dover sempre chiudere in voi stessi quel che vi pesa sull’anima, prendete carta e penna. Non cercate frasi difficili. Scrivete le prime parole, parole che vi verranno in mente e dite che cos’è, per voi, il vostro lavoro.

Dite se il lavoro vi fa soffrire, raccontate quelle sofferenze, e siano tanto quelle morali quanto quelle fisiche. Dite se ci sono momenti che non ne potete più; se talvolta la monotonia del lavoro vi disgusta; se soffrite di esser sempre preoccupati dalla necessità d’andar presto; se soffrite di essere sempre agli ordini di un capo.

Dite infine se, in officina, vi sentite sostenuti dal conforto di trovarvi in mezzo ad amici o, invece, se vi sentite soli. Soprattutto dite quello che vi verrà in mente, tutto quello che vi pesa sull’anima”.

Simone Weil



“Preguntando caminar”

(procedere facendo domande)

Formula ricorrente utilizzata dagli uomini e dalle donne “zapatiste”

fabbriche e nei territori come le crisi non siano “oggettive”, ma siano il prodotto del finto realismo berlusconiano e della necessità del suo superamento. Il “Berlusconismo” sovrappone al reale contenuto del conflitto di classe uno “scenario costruito” e gioca a mettere “spalle al muro” le masse lavoratrici ed il sindacato. Si tratta di una mistificazione che ha il preciso scopo di disarmare i lavoratori occultando quei dati di fatto che le famiglie vivono tutti i giorni sulla loro pelle: quali la drastica diminuzione del poter d’acquisto dei salari e delle pensioni; poiché gli aumenti di produttività sono finiti tutti in profitti e rendite. Si mistifica la realtà per svuotare la politica! Ma le lotte di Scanzano - Rampolla- Melfi-Fiumicino- Terlizzi ci parlano dell’opposto.

Il progetto di costruzione del nuovo movimento operaio nasce sul terreno di chi è disponibile a lottare con l’approccio globale sulle parole d’ordine pace, lavoro, salario, diritti e partecipazione.

La novità in questo ciclo di lotte è la partecipazione d’interesse comunità senza leader, (portavoce professionisti) infatti sono le comunità che ricostruiscono attraverso/dentro le lotte il “legame sociale” spezzato dal maglio delle politiche liberiste di questi anni e tornano al concetto d’unità di classe – infatti, nei questionari scrivono: “(...) questa è la nostra lotta”. Nei prossimi mesi i campi d’indagine del Gruppo Inchiesta Nazionale del Dipartimento Lavoro verteranno ancora su lotte - conflitti – precarietà. Credo che il passaggio necessario sia quello di costruire le reti sulla precarietà partendo dall’inchiesta - piattaforma.

Sperimerteremo la costruzione delle reti partendo dall’inchiesta sui Call Centers; sono questi infatti, le roccaforti del lavoro atipico nei quali si stanno sperimentando i feroci effetti del D.G.L.S nr 276.

L’Università e la ricerca sono un altro campo d’inchiesta; un mondo che ha come valore aggiunto il compito della costruzione di senso

nella società e nel quale il processo di precarizzazione ha già raggiunto ingenti proporzioni. Il lavoro nella cooperazione sociale è un altro settore in cui stiamo facendo inchiesta; questo è un settore colpito due volte, sia sul piano del lavoro che su quello dei beneficiari dei servizi; specialmente ora che la Finanziaria taglierà drasticamente i trasferimenti agli Enti Locali, questo settore sarà penalizzato ancora di più. Nello scorso numero abbiamo rappresentato un’inchiesta territoriale sul problema della casa a Roma. Si era individuata la necessità di produrre inchieste in ciclo breve ed il prototipo dell’inchiesta Poggio Ameno è stata efficace; infatti il Comitato ha ottenuto, grazie all’inchiesta, una grande vittoria strappando un protocollo d’intesa con il Comune di Roma, un pool di banche, la proprietà degli appartamenti in vendita e con l’intermediario Pirelli & C. Real Estate.

Quindi l’inchiesta – lotta – piattaforma in un ciclo breve paga! Infatti a Melfi, con i dovuti distinguo, come sulla vertenza-casa a Roma la velocità, i tempi ed il raggiungimento degli obiettivi dei movimenti ci parlano di nuove forme di conflitto Fincantieri è invece da indagare perché rappresenta l’unico esempio nazionale di capacità di mantenere sul mercato globale quote significative, senza massacrare i lavoratori, anche per la capacità del Sindacato di ripensare le piattaforme contrattuali di 2° livello.

Un altro tema d’inchiesta sarà indagare i tempi per costruire nuove rigidità. L’inchiesta per costruire “un luogo” nel quale confrontare i conflitti, mettere in rete le lotte e lavorare alla costruzione della sinistra d’alternativa. L’inchiesta come pratica di fertili relazioni; per questo salutiamo con affetto e simpatia, l’idea di decine e decine di compagni di Melfi e Fiumicino, di lanciare un progetto di gemellaggio tra il Circolo aeroportuale Carmine Citro di Fiumicino ed il Circolo SATA di Melfi.

L'inchiesta alla Fiat di Melfi

Il recente conflitto operaio che ha interessato il principale stabilimento del gruppo Fiat Auto, quello SATA di Melfi, è un evento di enorme importanza non solo per ciò che ha determinato sul piano dei miglioramenti salariali e lavorativi, ma anche perché questo è il primo accordo acquisitivo nel gruppo Fiat dopo quello del 1977 sulle mezz'ora di riposo per i turnisti. Esso costituisce, inoltre, un passaggio importante che permette di riaprire il confronto nazionale con il gruppo Fiat, con la sconfitta evidente del suo intero gruppo dirigente.

Le lotte operaie di Melfi non sono state né un episodio improvviso della lotta sindacale né un'iniziativa condotta in solitudine dai lavoratori, poiché senza il lavoro svolto dalla FIOM lucana negli ultimi anni tutto quello che è accaduto non sarebbe stato possibile. Del resto la scintilla che ha dato inizio alla vertenza è legata agli scioperi indetti dalla FIOM per i precontratti promossi dall'ARVIL e dalla Magneti Marelli, che hanno determinato la situazione per la quale l'azienda si è vista costretta a richiedere il "senza lavoro". Era la terza volta che ciò accadeva dopo che in passato vi erano stati problemi per la fornitura dei motori, e nuovamente per scioperi promossi dall'ARVIL, ora TNT, la società che si occupa della logistica interna.

E' bastato, dunque, poco per introdurre nella mobilitazione, che inizialmente partiva con la richiesta alla FIAT di chiedere il ricorso, perlomeno, alla cassa integrazione, tutte le criticità presenti nello stabilimento. Tra i motivi alla base della mobilitazione si sono aggiunti da subito diverse rivendicazioni che

vanno dalla richiesta dell'aumento salariale al fine di recuperare il differenziale che divide i lavoratori di Melfi da quelli del gruppo (la società SATA nasceva per l'appunto per evitare di estendere ai lavoratori del sito gli stessi trattamenti economici e normativi previsti per i dipendenti del Gruppo Fiat Auto); alla modifica del regime di turnazione per il superamento della famosa "doppia battuta di notte", in altre parole due settimane consecutive di notte; contro l'attività punitiva dell'azienda che in circa dieci anni ha emesso qualcosa come 9 mila provvedimenti disciplinari, serviti anche a licenziare delegati della FIOM, che oltre agli scioperi aveva, nel marzo del 2003, prodotto un dossier di denuncia che almeno in un primo momento ne aveva diminuito il numero; alla richiesta di precise garanzie sull'occupazione e sugli investimenti per il sito di Melfi.

Queste rivendicazioni s'intrecciano in maniera forte con quelle delle 25 aziende dell'indotto (circa 3.200 addetti). Proprio nell'indotto si gioca, infatti, l'altra partita, poiché da diverso tempo la FIOM, unica tra le organizzazioni sindacali, da almeno due anni promuove scioperi e manifestazioni per il rinnovo del contratto ACM (il Consorzio che riunisce le imprese dell'indotto di Melfi che è titolare delle relazioni sindacali). Tra l'altro sono diverse le aziende che proprio all'inizio di aprile sono nuovamente interessate dalle iniziative per i precontratti, come la LEAR (sedili), la più grande dell'indotto. Il clima è di fatto favorevole ad un livello più alto dello scontro, poiché è ormai chiaro che è l'azienda, con la complicità di Fim Uilm e Fismic, che

impedisce l'apertura del confronto sul rinnovo del contratto integrativo della SATA, sia qualsiasi altra iniziativa come quella inerente alla modifica dei turni.

Nell'indotto sono, inoltre, in corso negli ultimi due anni, da quando cioè la Fiat ha accusato più pesanti perdite sul mercato dell'auto in Italia con il conseguente piano di ristrutturazione dell'autunno 2002 che prevedeva la chiusura di Termini e Arese, diverse crisi che riguardano quelle aziende che hanno visto ridurre le commesse o che, in alcuni casi, le hanno perse. L'indotto di Melfi è divenuto, inoltre, strategico nell'ambito della produzione Fiat, come dimostrerà lo sciopero e le sue conseguenze per il resto degli stabilimenti, perché sono diverse le aziende che forniscono componenti non solo per le Punto assemblate a Termini e Mirafiori, ma anche per tutti gli altri modelli (Alfa, Lancia e Fiat Stilo) e per lo stesso Ducato prodotto nello stabilimento SEVEL di Val di Sangro.

La novità di aprile è che il livello di adesione agli scioperi, solitamente più alto in queste aziende, diviene di uguale misura anche tra i lavoratori della SATA, mentre era già in forte crescita tra i lavoratori delle principali aziende terziarizzate (ARVIL e Magneti Marelli).

I motivi per cui tra sabato 17 e lunedì 19 aprile ha inizio una mobilitazione che non ha altri esempi nella storia recente dei conflitti di lavoro in Italia dipende da diverse cause. E' la terza volta che la FIAT vorrebbe ricorrere al senza lavoro, dopo che l'ARVIL di fatto ha bloccato le forniture alle UTE; l'organizzazione del lavoro in fabbrica è resa sempre più pesante da organici ridotti all'interno delle UTE (è ormai da due anni che la SATA non effettua assunzioni); il rapporto tra capi e lavoratori è rimasto improntato su un modello gerarchico e repressivo (i numerosi provvedimenti disciplinari ne sono la chiara dimostrazione); si discute da troppo tempo della necessità di modificare i turni, ma senza che l'azienda

si sia mossa concretamente in questa direzione, nonostante un referendum su due diverse ipotesi realizzato anni prima tra i lavoratori; si manifesta in modo sempre più forte la necessità di andare ai rinnovi dei contratti integrativi della SATA e dell'indotto al fine di recuperare il potere d'acquisto dei salari indebolito dal rinnovo separato del contratto nazionale di lavoro di categoria; sono poi emerse le prime preoccupazioni sulla tenuta dell'occupazione in alcune aziende a cominciare dall'Arvil (che nell'autunno del 2003 era arrivata a chiedere addirittura contemporaneamente la mobilità e il ricorso agli interinali) passando per la Magneti Marelli e per l'indotto dove non mancano i casi (IMAM, VALEO, REJNA e diverse altre aziende); ci sono poi problemi che si potrebbero definire "minori", ma che completano un quadro di forte tensioni, come la difficoltà a tenere assemblee sindacali nello stabilimento, nuovamente per un potere di veto di Fim e Uilm che tra l'altro non saprebbero cosa dire ai lavoratori. Queste due organizzazioni, tralasciando la Fismic, giocano, di fatto, un ruolo di supporto al comando dell'impresa, basti solo pensare che mai hanno proclamato uno sciopero per questioni attinenti alle condizioni di lavoro, alla richiesta d'aumenti salariali e quanto altro.

Questi tanti fattori sono tra i motivi che danno origine ai presidi che da lunedì 19 aprile fino a domenica 9 maggio hanno decretato la fine di un modello, quello concertativo, che almeno nell'esperienza di Melfi non ha, di fatto, mai operato per l'opposizione, in primo luogo, dell'azienda stessa, che pure nell'accordo del 1993 aveva in qualche modo sottoscritto un percorso nelle relazioni sindacali che allora poteva sembrare introdurre delle novità (ma il modello delle commissioni paritetiche, insieme con quello della Fabbrica Integrata è miseramente implosa).

Su un piano più strettamente vertenziale sono almeno due gli errori più importanti commessi dalla FIAT e che poi hanno caratterizzano l'esperienza dei 21 giorni di sciopero, il primo riguarda l'incapacità dell'azienda di leggere quello che stava effettivamente avvenendo tra i lavoratori che presidiavano oramai ininterrottamente da lunedì 19 aprile ogni via d'accesso sia per i lavoratori sia per le merci, motivo che conduce probabilmente ad immaginare che un'azione di forza, quella consumata nella mattinata di lunedì 26 aprile, poteva risolvere la questione per sempre, imponendo con la forza l'ingresso di 37 tra capi e impiegati, per lasciare il via libera ai lavoratori dubbiosi che comunque fino allora non si erano mai presentati per forzare i picchetti se non in numero esiguo e solo il primo giorno. Proprio in questo risiede

l'altro problema per l'azienda che non è più in grado di ordinare ai lavoratori di salire sugli autobus perché ormai il clima è favorevole alla lotta e tutti attendono che la vertenza possa risolversi solo a vantaggio dei lavoratori e non dell'azienda. Questo è confermato ulteriormente quando si decide per la rimozione dei presidi, in contemporanea con l'avvio della trattativa, perché la fabbrica continua a rimanere vuota. L'altro valore aggiunto di quest'esperienza sindacale sta inoltre nel percorso democratico che la FIOM ha garantito in tutti i giorni dello sciopero, sia su come articolare le lotte, sia su come eventualmente modificarle, sui contenuti della vertenza, e soprattutto sull'imposizione del percorso referendario a chi tra le altre organizzazioni sindacali ha dimostrato sempre di essere ostile.

Tutti i grafici relativi alle inchieste di cui si parla in questo numero del Bollettino, sono consultabili sul sito:

www.rifondazione.it/inchiesta

L'inchiesta a Melfi

1 - L'inchiesta promossa dal PRC tra i lavoratori di Melfi (SATA e indotto), servendosi di un articolato questionario, è la prima inchiesta realizzata a Melfi dopo la grande lotta che ha segnato una svolta nei rapporti tra i lavoratori e la Fiat.

Di qui il suo grande interesse. vale la pena di notare anche il buon esito della raccolta dei questionari: 583 raccolti su 1500 distribuiti pari a quasi il 40%, un risultato molto notevole date le difficoltà organizzative nella distribuzione e raccolta dei questionari.

2 - Vediamo innanzitutto alcuni dati sulla composizione dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate. L'età è prevedibilmente giovane (lo stabilimento è di data recente ed è stato prevalentemente costituito da giovani neo-assunti): solo il 3% ha più di 40 anni, mentre il 25% non supera i 30; la grande maggioranza è tra i 31 e i 40 anni (72%): anche i giovani neo-assunti di Melfi "invecchiano", e questo è un elemento rilevante, perché spesso si accompagna alla costituzione di una famiglia, con le necessità nuove che vi si connettono.

La composizione per sesso vede il 79% di maschi e il 21 % di donne: tra gli intervistati comunque le donne sono presenti in misura superiore alla loro presenza in fabbrica.

Importanti sono le informazioni ottenute dalle risposte alla domanda "**cosa facevi prima di lavorare alla SATA**": quasi il 52% svolgeva lavori irregolari o in nero; quasi il 25% era in cerca di prima occupazione o

disoccupato; solo il 9.1% aveva un posto fisso da cui si è dimesso per entrare in Sata. Altrettanto rilevanti le risposte relative alla distanza tra casa e lavoro. Quando la Fiat progettò lo stabilimento disse che avrebbe attinto da un "bacino" la cui distanza dalla fabbrica non superasse la durata di un'ora di viaggio. in realtà, il 30% degli intervistati supera questa distanza.

Per quanto riguarda il **reddito familiare**, nel 63% dei casi si tratta di famiglie mono-reddito (quello che arriva dal lavoro in Sata); solo il 37% può contare su un altro reddito, malgrado il 57% abbia almeno un figlio da mantenere.

Infine, per quanto riguarda la qualifica, si tratta per l'87% di operai generici e per il 13% di specializzati.

3 - Passiamo ora alle domande relative alle condizioni di lavoro.

Anzitutto, **qual'è la cosa che ti pesa di più nel tuo lavoro** (erano possibili non più di due risposte).

Al primo posto viene la **retribuzione**, seguita a breve distanza dai **ritmi di lavoro** e dallo **scarso rispetto della dignità del lavoratore** (tutte indicate da più del 30% degli intervistati. Seguono nell'ordine: **condizioni ambientali** indicata da più del 20%, **orari di lavoro** (più del 15%), **fatica fisica, distanza casa-lavoro, ripetitività, rapporto coi capi, incertezza del posto, infortuni**.

Inoltre su una numerosa serie di aspetti del rapporto di lavoro (circa una dozzina), si chiedeva se le condizioni fossero migliorate o peggiorate negli ultimi due anni. Su quasi tutti gli aspetti, la metà o più degli intervistati

risponde che sono rimasti sostanzialmente invariati, una consistente minoranza (attorno al 30% o più) segnala un peggioramento, e una minoranza esigua (in genera sotto il 10%) segnala un miglioramento. Su tre aspetti-chiave, però, le indicazioni di peggioramento prevalgono, coinvolgendo la metà o più degli intervistati: si tratta dei **ritmi di lavoro**, del **rispetto per la dignità del lavoratore**, dello **sforzo /fatica fisica**.

Già da questi dati comparativi possiamo vedere i fattori che hanno determinato la massima adesione alla lotta; alcuni più marcati dall'azione (retribuzione e orari), altri che possono essere modificati solo con un'azione continuativa all'interno della fabbrica (giorni di lavoro e rispetto della dignità).

Una domanda specifica coglieva il rapporto tra il "dentro" e il "fuori" la fabbrica: **ritieni che l'organizzazione del tuo lavoro sia compatibile con i tuoi impegni extra-lavorativi?** Circa il 60% si distribuisce (in parti uguali) tra le risposte "per niente" e "poco", solo il 13,5% risponde "abbastanza" e una percentuale irrisoria risponde "molto". Tra le donne (su cui pesa la "doppia presenza") le valutazioni negative sfiorano il 90%.

Altrettanto negativa è panorama relativo alla **possibilità di carriera**: solo il 5% ritiene di averne (e tra le donne la percentuale scende sotto l'1%), il 95% ritiene di non averne.

Con ciò si tocca non più solo la situazione presente, ma le prospettive future, queste sono evocate, in modi diversi, da due domande. La prima è: **ipoteticamente, a quali condizioni vorresti che tuo figlio o tua figlia lavorasse nell'azienda in cui lavori**. Quasi il 45% risponde "a nessuna condizione". Chi invece potrebbe ipotizzarlo al **alcune condizioni** india

nell'ordine: più apprezzato, più pagato, più specializzato, più stabile.

Le prospettive future sono poi toccate più direttamente dalla domanda **che prospettiva hai per il futuro**, qui prevalgono le scelte "di stabilità" (anche per la scarsità di alternative realistiche): quali si 30% risponde "restare in questa fabbrica, se le condizioni saranno migliorate", il 17,1% "restare perché non ho altre possibilità", il 5,5% "restare alle stesse condizioni", a questi può essere aggiunta una parte di quei 21,4% che indica "cambiare tipo di lavoro, perché questo non mi piace", in quanto la formulazione della domanda non permetteva di chiarire se l'intervistato si riferiva a un cambio di mansione in Sata, o a un mutamento più radicale.

A indicare più nettamente l'intenzione di **trovare lavoro fuori dalla Sata** è un 20% circa, tra i quali è più frequente l'idea di "mettersi in proprio" (10,2%), seguita da "cambiare azienda" e da "cambiare città o regione". Infine, un po' più del 5% esprime l'intenzione di "smettere di lavorare (donne che pensano di ritornare a fare le casalinghe), o di "andare in pensione", quest'ultima in una percentuale minima, data l'età prevalente tra gli intervistati e dato il fatto che la domanda si riferiva ai progetti per i prossimi 5 anni).

4 - Infine, veniamo alle **domande più direttamente politico-sindacali**.

Anzitutto, quanti degli intervistati sono iscritti a un sindacato? Circa il 50%, ma un altro 23% dice "no, ma mi iscriverò" (indubbiamente un effetto dell'esperienza di lotta). Il 22% non è iscritto e non ha intenzione di iscriversi.

L'88% ha partecipato alla lotta aziendale in SATA. Il 73% ha partecipato anche ad altre lotte: a difesa dei diritti dei

lavoratori e dei pensionati (46%), per l'ambiente (Scanzano, Rapolla 27,4%). In difesa della pace (26.4%). Infine, l'84% ritiene che le lotte dei lavoratori di altre aziende italiane riguardano anche lui/lei.

Si passa poi a valutazioni più dirette sulla lotta e sull'accordo raggiunto. **L'azienda ha cambiato atteggiamento in seguito alla lotta?** Una netta maggioranza (62%) "sì, ma non c'è da fidarsi", solo il 21% risponde un "sì" netto, ma ancora meno (17%) sono quelli che non ritengono che l'azienda abbia cambiato atteggiamento.

Quali sono le regioni per cui si è riusciti ad arrivare a un accordo? L'86% indica l'unità dei lavoratori. Il 62,4% indica l'aver bloccato la produzione ed il servizio per più giorni, il 29,5% indica la fermezza di alcune organizzazioni sindacali (erano possibili due risposte).

E però, il giudizio sull'accordo è controverso: solo il 46% si dice "molto" o "abbastanza soddisfatto"; il 54% lo è "poco" o "per niente" (le due risposte "estreme" – "molto" o "per niente" – raccolgono un numero molto basso di indicazioni; le risposte si concentrano sulle modalità intermedie, "abbastanza" o "poco"), va tenuto presente che, anche in altre esperienze di lotta, molti di coloro che hanno partecipato si sentono spesso delusi dagli accordi, che non contengono quasi mai **tutte** le richieste espresse dai lavoratori con la lotta.

Complessivamente le risposte delineano una situazione aperta e problematica, in cui il consenso dei lavoratori dipenderà in larga

misura dalla capacità sindacale di dare continuità all'azione rivendicativa e contrattuale.

Infine, è largamente condivisa (da circa l'84% degli intervistati) l'esigenza che sia la piattaforma che gli accordi siano sottoposti al voto democratico dei lavoratori.

Vi erano infine alcune domande di valutazione politica più generale. Alla domanda **secondo te, in altri paesi d'Europa i lavoratori hanno più potere che in Italia?** Il 57% risponde "sì", solo l'8% "no" ed è alta (35%), l'incidenza dei "non so". Alla richiesta di indicarne uno o due, i due terzi di chi risponde indica la **Germania**, seguita dalla **Francia**.

Per quali ragioni un operaio tedesco è pagato nettamente di più di un operaio italiano? Le risposte si concentrano su una modalità "aziendale" ("le aziende sono più competitive" = 42,2%), e su uno "sindacale" ("i sindacati li difendono di più" = 33,8%); un 22,9% dice "i politici sono meno corrotti" e un 1% che i lavoratori tedeschi "lavorano di più".

Infine sono interessanti le risposte alla domanda su **cosa servirebbe per rilanciare l'industria italiana**. Il 40.2% risponde "investire sulla qualità della forza-lavoro" e circa il 25% vorrebbe un "piano di rilancio statale", seguito da un 10,4% che ritiene necessario un "intervento dell'unione Europea". Solo il 7.5% ritiene utile "diminuire le tasse alle imprese" e un numero irrisorio indica "dare più libertà alle imprese". C'è anche un 2% circa che dice "l'Italia non è in crisi"

a cura di Leonardo, detto "Dino" Miniscalchi; esecutivo Fiom, stab. Sata-Melfi

Contributo sull'inchiesta di Melfi

Parlare oggi positivamente di una inchiesta ai più esperti può apparire forse esagerato., dato l'enorme utilizzo che di questi tempi si fa dei sondaggi; a tal proposito ritengo, che bisogna fare una distinzione per questa inchiesta, che a differenza delle altre effettuate a Melfi da centri di ricerca questa è stata monitorata e costruita da noi delegati Fiom/CGIL in tutti i suoi passaggi, insieme al gruppo inchiesta nazionale PRC con cui abbiamo instaurato un rapporto proficuo che secondo me ha prodotto una esperienza assolutamente innovativa.

Inchiesta quindi pensata con i lavoratori e i delegati e in cui tutti i passaggi, dalla formulazione delle domande, a come somministrare i questionari e fino a come raccogliarli sono stati oggetto di discussione ed analisi collettiva.

Già questo ci parla di un successo non solo per la quantità dei questionari raccolti, ma soprattutto per aver saputo costruire una rete che ha portato a riconsegnare direttamente a noi delegati i questionari raccolti. Infatti abbiamo scelto la pratica della somministrazione- raccolta all'interno dello stabilimento, scartando l'idea di porre delle "urne" o i "soliti tavolini" all'esterno dello stabilimento.

Le risposte che da questa inchiesta sono emerse, ci hanno ampiamente ripagato.

Analizzando i grafici, troviamo spunti interessanti che riconsegnano a noi delegati, ulteriori responsabilità a cui tutte le sigle sindacali, se vogliono, potranno-dovranno fare riferimento per produrre iniziative che portino alla soluzione delle condizioni di lavoro e dei problemi che ci vengono denunciate attraverso le risposte.

Questa inchiesta mi è stata utile perché molto spesso come delegato mi ritrovo impegnato in problemi che attengono più strettamente alla quotidianità; questo è giustificato dalla dimensione della fabbrica e dalla conseguente mole di lavoro che insieme alla poca agibilità sindacale rendono difficile pianificare iniziative più a medio e lungo termine, come invece questa inchiesta ci suggerisce.

Per entrare nel merito dei dati che questa indagine ha fatto emergere, ribadisco che nel nostro percorso sindacale abbiamo sempre e più volte denunciato ad ogni livello quanto gli atteggiamenti di capi e capetti fossero insopportabili ed irrispettosi nei riguardi dei lavoratori.

Oggi abbiamo la prova tangibile di questo disagio in quanto i compagni di fabbrica che lamentano uno scarso rispetto della loro dignità supera il 30%; e che dire di quel 20% che spera di potere un giorno lasciare quel lavoro e di quel 35% disposto a restare solo nel caso in cui le condizioni di lavoro migliorino.

A mio avviso questi dati sembrano estremamente interessanti, così come è interessante sapere che l'84% del campione ritiene che se lavoratori di altre aziende sono in lotta, la cosa riguarda anche loro.

Un elemento significativo è il fatto che alla domanda: "secondo te in questo momento nella tua azienda i sindacati cosa dovrebbero essere?", il campione risponde dividendosi essenzialmente in 2 tronconi e cioè il 35% ritiene che i sindacati dovrebbero essere più unitari nonostante le differenze, mentre la percentuale dei lavoratori che vorrebbe i sindacati più combattivi arriva al 40%;

questo nonostante che nel settore metalmeccanico da almeno 4 anni c'è una profonda divisione tra la Fiom e le altre sigle sindacali del settore.

Un altro dato che va certamente evidenziato è che il 45% di questi lavoratori spera di non vedere mai i propri figli alle dipendenze della stessa azienda.

Questo dato fa il paio con l'altro riguardante la possibilità di fare carriera all'interno dell'azienda, cosa ritenuta possibile solo dal 5% , percentuale che scende all'impressionante 0,8% tra le donne.

Se solo consideriamo il fatto che nonostante l'80% di questi lavoratori prima di questo impiego vivevano una condizione di precarietà, tra chi era disoccupato e chi lavorava in nero o altro e che nel 1993 anno in cui la Fiat aprì a Melfi il suo "gioiello" di stabilimento è stato visto da questi stessi lavoratori come una grazia ricevuta dal cielo, dovremmo chiederci cosa sia accaduto in poco meno

di un decennio per far sì che oggi una percentuale altissima si dice insoddisfatta delle proprie condizioni.

A questo punto ritengo utile che i metalmeccanici che non molto tempo fa riuscivano a trovare impiego nella Fiat, mai avrebbero pensato di licenziarsi, ma addirittura speravano di tramandare ai figli quel posto di lavoro.

Certo che per una corretta lettura dei dati dobbiamo tener conto dei peggioramenti apportati dalla Fiat nello stabilimento di Melfi che vanno dall'esagerato carico di lavoro attraverso l'applicazione della metrica denominata TMC 2, per passare all'abnorme numero di procedimenti disciplinari e licenziamenti discriminatori,

oltre a tutti gli altri problemi che oggi, per fortuna, sono risolti grazie alla splendida lotta dei 21 giorni di questi lavoratori che preferisco chiamare "La primavera di Melfi". Già la sola lettura di questa parte dell'inchiesta ci pone dei seri interrogativi a cui credo il mondo sindacale e politico dovrebbe dare delle risposte.

La mia personale lettura è che i lavoratori di oggi, a causa dell'enorme disagio dato dai turni, dalla fatica fisica, dal basso salario, dalla repressione quotidiana, siano indotti a sognare un futuro lavorativo migliore, obbligandoli così alla continua ricerca di un nuovo impiego.

In altre parole vivono un senso di precarietà che a mio avviso sta velocemente dilagando anche nel mondo del lavoro che il nostro sistema politico-sindacale chiama ancora "lavoro stabile". Siccome la precarietà è la condizione del lavoro oggi , o meglio è l'attuale modalità dello sfruttamento del lavoro , ci vuole una risposta complessiva e uguale a quella del modello liberista e della guerra permanente di mister Bush .

Questo modello risponde all'insicurezza con i *valori tradizionali* di . Dio , padre e famiglia, conditi con un bagaglio securitario – dettato dal binomio guerra/terrorismo.

Noi abbiamo bisogno che alla precarietà e all'insicurezza rispondiamo con una sicurezza fondata sulla **certezza del lavoro, dei diritti , del salario, sulla solidarietà e la pace**. Per questo è necessario che il movimento dei movimenti incontri per linee interne il mondo del lavoro e far sì che i lavoratori che hanno "un approccio globale" alle lotte, come abbiamo visto nell'inchiesta , aumentino di numero .

L'anno che verra'

L'anno che si apre si presenta per i lavoratori come un anno decisivo. La crisi del paese Italia è, infatti, sempre più grave per l'andamento economico generale, per un processo di deindustrializzazione che non ha eguali in Europa. È questo il risultato di una politica ormai decennale dei governi che hanno pensato che la soluzione di tutti i problemi e magnifiche sorti progressive sarebbero venute automaticamente dalla globalizzazione liberista, dal mercato, dalle privatizzazioni. Crisi economica e finanziaria, riduzione di salari e dei consumi si avvitano in una spirale verso il basso. La situazione è grave, ma questo non sembra sufficiente a cambiar strada. Mentre l'Ulivo balbetta in tutt'altre faccende affaccendato: federazioni, liste, questioni di potere, il Governo Berlusconi tenta di uscire dalla situazione con un ulteriore balzo verso il liberismo più feroce. La riduzione delle tasse ai ricchi, la riduzione dello stato sociale al minimo non sono solo un estremo slogan elettorale ma un modello sociale selvaggio coerente. Tutta la legislazione di questo governo: dal falso in bilancio, alla legge 30, all'insofferenza verso la democrazia liberale stessa sono stati atti coerenti in questa direzione. Questa impostazione si presenta come unica risposta possibile delle classi capitaliste dentro la globalizzazione. Il liberismo temperato è stato sepolto dalle crisi finanziarie, dalla guerra preventiva, infinita ed indefinita. Sempre più emerge, tuttavia, lo vediamo in questi giorni nelle drammatiche vicende del maremoto, la necessità di un mondo solidale, di una cooperazione globale affatto competitiva. Questa necessità si è fatta sempre più strada da Genova in avanti: nei tanti percorsi contro la guerra, per il diritto all'acqua ed all'ambiente, nelle lotte dei lavoratori, degli

studenti e dei migranti, fino alla raccolta di firme contro la legge sulla procreazione assistita.

La situazione sta dunque maturando verso un salto di qualità possibile, o, se sconfitti verso un arretramento di enormi proporzioni.

Proprio in questo senso dobbiamo intensificare la lotta alla precarietà del lavoro non solo come questione contrattuale/sindacale ma come modello di società basata sull'incertezza, la lotta fra lavoratori, la mancanza di diritti e quindi certezze. La precarietà attuale non è ancora quella causata dalla legge 30 che proprio in questi mesi comincia a trovare applicazione, ma dal pacchetto Treu (per la parte interinale), e più massicciamente per l'utilizzo dei Cococo, la crisi economica, le privatizzazioni, la politica sindacale dovuta alla concertazione che ha portato alla perdita del controllo su salario ed orario. L'inchiesta che da anni stiamo conducendo è testimonianza di tutto questo. Dobbiamo sapere, per evitare anche noi facili e sbagliate equazioni, che precarietà non vuol dire automaticamente maggior capacità di lotta. Al contrario questa può essere più difficile per motivi di introiezione di modelli culturali ed ideologici (un altro mondo non è possibile né pensabile) da parte delle giovani generazioni, per oggettive difficoltà organizzative e sindacali.

Per questi motivi molti fronti e percorsi devono concorrere nella lotta alla precarietà: rinnovate lotte sindacali che rifiutino l'applicazione della legge 30, un modello sindacale che va rimesso in discussione nelle politiche contrattuali, ma anche nelle scelte organizzative. Come si può, infatti, ricomporre il ciclo del prodotto e del valore se la prima frammentazione è nella stessa organizzazione delle vecchie categorie? Il

contrasto alla legge 30 deve partire anche dalle regioni e dagli Enti Locali (cosa che pian piano stiamo riuscendo ad far emergere in questi ultimi mesi, ma si può fare molto di più). Anche il PRC può e deve fare molto di più. Basterebbe parlare di precarietà come un tema strumentalmente agitato dentro il partito e nel movimento e si agisse di più.

Il governo sta procedendo all'applicazione della legge 30, alla delega sulle pensioni. Sta portando avanti la controriforma degli ammortizzatori sociali cercando di rompere, anche in questo caso, il rapporto di lavoro con l'impresa. Ma la precarietà, la crisi economica non può essere contrastata e cambiata solo dal basso. È necessario modificare leggi, praticare politiche economiche alternative. Per questo motivo la consulta della Sinistra Europea ha già tenuto un primo incontro nella quale il professor Nanni Alleva ha prospettato una proposta di generale, articolata, alternativa che parte dal rapporto a tempo indeterminato per tutti da articolare al suo interno. Una proposta che richiede ulteriori approfondimenti ed una discussione nei territori e sui posti di lavoro. Stante l'imminenza delle elezioni politiche, il quadro politico, la diffusa volontà di sbarazzarsi di Berlusconi, ma anche la crescente insofferenza di massa verso le politiche della precarietà, dei bassi salari, la mancanza di politiche economiche ed industriali positive, appare evidente la necessità, possibilità ed opportunità di operare una spinta verso un cambiamento radicale rispetto alle politiche degli ultimi due decenni.

Questo può essere possibile dentro una politica di unità. In caso contrario la volontà di cacciare Berlusconi avverrà dentro le politiche dell'Ulivo, più moderate rispetto al governo, che possono diventare accettabili a livello di massa in quanto cambieranno le parti più inique delle leggi del centrodestra: una buona flessibilità contro quella cattiva. Questa impostazione non porta alla centralità dei lavoratori. Non è una politica di classe. Non è la nostra politica.



**BOLLETTINO D'INCHIESTA N° 29
FEBBRAIO 2005**

HANNO COLLABORATO

- Vittorio Rieser
- Marco Gelmini
- Vittorio Mantelli
- Davide Bubbico
- Leonardo Miniscalchi
- Ugo Boghetta
- Angelo De Marco
- Paolo Hlacia
- Eliana Como

Progetto grafico

Giorgio Bertuzzi

Il nucleo operativo che opererà per seguire con continuità lo sviluppo dei lavori di inchiesta è composto da: Vittorio Mantelli, Marco Gelmini, Vittorio Rieser, Devi Sacchetto, Davide Bubbico, Eliana Como, Antonella Lizambri.

Per ogni informazione ci si può rivolgere a: PRC Direzione Nazionale
Dipartimento Lavoro - Tel. 06.441821
oppure: 06.44182238 (Grazia) fax 06.44182282.

Il coordinatore nazionale è il compagno Vittorio Mantelli tel. 06.44182242
Direzione Nazionale, oppure 335.6066523

Inchiesta sulle lotte a Fiumicino

Nello stesso periodo in cui i lavoratori di Melfi presidiavano i cancelli dello stabilimento della Fiat Sata, i lavoratori di Fiumicino, Magliana e Napoli erano in lotta per il posto di lavoro, il salario, l'integrità e la continuità aziendale.

Anche ai lavoratori di queste aree abbiamo chiesto di rispondere allo stesso questionario, i cui risultati alla Fiat di Melfi sono già stati ampiamente discussi da Vittorio Rieser in questo stesso numero.

A Fiumicino sono stati raccolti 707 questionari in diverse aziende dell'indotto dell'aeroporto: la AZ Airport (188 questionari), la Alitalia DMO (area tecnica), che comprende la Alitalia Cargo (80), la Maintenance System (65), la Dot AZ (91) e la NPU FCO (24), la Alitalia Centro Direzionale Magliana (68) e il Alitalia Centro Elaborazione dati - CED (90). Tra questi, 101 questionari sono stati distribuiti a Napoli, alla Atitech.

Il profilo dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate

I lavoratori intervistati hanno un titolo di studio mediamente alto: poco meno del 70% ha un diploma di scuola media superiore e il 12% una laurea; soltanto il 20% ha un titolo di studio inferiore alla terza media. Più della metà svolge mansioni di tipo impiegatizio (53%) e quasi il 30% ha una qualificazione professionale medio-alta: il 28% sono operai con un alto livello di specializzazione, soprattutto nelle officine di manutenzione tecnica.

Tra i lavoratori intervistati il 32% ha meno di 30 anni e il 23% lavora con un contratto di lavoro precario. Si tratta soprattutto di donne (ben il 66% dei contratti precari), in posizioni impiegatizie, che lavorano presso la AZ Airport e la Alitalia Centro Direzionale Magliana (in queste aziende la percentuale dei lavoratori precari sale al rispettivamente il 54,4% e il 49%; si tratta peraltro delle aziende in cui è più alta la percentuale di lavoratori e lavoratrici sotto i 30 anni).

Le donne sono il 30% dei lavoratori intervistati (quasi tutte svolgono mansioni di tipo impiegatizio). Le famiglie monoreddito sono meno della metà, il 52% non ha figli e quasi il 20% ha soltanto figli grandi. Il 51% vive in una casa di proprietà, mentre il 25% paga il mutuo e il 24% è in affitto.

Combinando tra loro le informazioni relative a tre diverse domande, abbiamo ottenuto un indice sintetico, rispetto al quale abbiamo classificato la condizione di ricattabilità dei lavoratori intervistati: si va da chi è molto ricattabile (ha figli piccoli, è monoreddito e ha un mutuo sulle spalle) a chi è meno ricattabile (non ha figli o li ha già grandi, conta su più redditi per mantenersi e vive in una casa di proprietà di cui ha già pagato il mutuo). Nel campione prevalgono i lavoratori poco ricattabili (17%), il 22% è in una condizione intermedia, il 16% può essere considerato molto ricattabile. Questa percentuale sale significativamente tra i lavoratori delle aziende di Napoli: il 38% di loro, infatti, si trova in una condizione di elevata ricattabilità.

Le condizioni di lavoro

Sulle condizioni di lavoro, gli aspetti che pesano di più sono l'incertezza della propria condizione lavorativa e la scarsa retribuzione, seguite dalle condizioni ambientali di lavoro e dallo scarso rispetto della propria dignità come lavoratore e lavoratrice. Gli operai (soprattutto quelli con alto livello di specializzazione) lamentano più degli altri le cattive condizioni ambientali di lavoro (27,4%); per gli impiegati, invece, anche in quella che fino a poco tempo fa poteva apparire come una roccaforte del lavoro sicuro, il principale motivo di insoddisfazione è rappresentato dalla incertezza del posto di lavoro (46,5%).

Per tipo di azienda emergono molte differenze: il livello della retribuzione è indicato come elemento di insoddisfazione soprattutto dai lavoratori nelle officine della area tecnica (NPU FCO: 45,8%, Maintenance System: 34,4%; DOT AZ: 35,2%); l'incertezza soprattutto nelle aziende di Magliana (Centro Direzionale: 53,7%; Centro Elaborazione Dati: 55,1%). A lamentare lo scarso rispetto della dignità sono invece soprattutto i lavoratori e le lavoratrici della NPU FCO (16,7%) e delle Atitech di Napoli (11,9%). I lavoratori di Napoli lamentano anche le condizioni ambientali di lavoro, indicate come il principale dei fattori di malcontento da ben il 25% degli intervistati che lavorano in queste aziende.

Le donne lamentano più frequentemente degli uomini le condizioni di incertezza (il 50,7% contro il 28,7% degli uomini), mentre gli uomini sembrano più preoccupati dai livelli di retribuzione giudicati insufficienti (il 18,3% contro il 4,5%).

Incertezza, salari e rispetto della dignità sono, secondo i lavoratori intervistati, i tre

aspetti sui quali, negli ultimi due anni, è avvenuto un peggioramento più evidente.

In generale, i lavoratori e le lavoratrici intervistate sembrano essere molto insoddisfatte del loro lavoro. Quasi il 90% – sia tra gli uomini che tra le donne – ritiene di non avere alcuna possibilità di carriera. Poco meno della metà (senza significative differenze tra uomini e donne) ritiene poi che l'organizzazione del lavoro sia poco o per niente compatibile con gli impegni extra-lavorativi. Chi risponde di essere, invece, del tutto soddisfatto rappresenta una percentuale marginale (poco più del 5%). I più insoddisfatti della possibilità di conciliare vita e lavoro sono i lavoratori e le lavoratrici della Az Airport e della Atitech di Napoli.

Soltanto il 10%, comunque, non vorrebbe vedere i propri figli fare il loro stesso lavoro (questa percentuale sale al 16% per i lavoratori e le lavoratrici di Napoli). Quasi la metà del campione ne sarebbe contenta, a patto però che siano garantite maggiori condizioni di stabilità occupazionale.

Il confronto con l'Europa

Più della metà degli intervistati (55%) ritengono che in altri paesi d'Europa i lavoratori abbiano più potere che in Italia e indicano la Francia (58,5%) e la Germania (23,3%) come modelli di riferimento, seguiti dalla Gran Bretagna e - a grande distanza - dai paesi scandinavi. Indicano, cioè, paesi in cui, nonostante gli attacchi e la debolezza del sindacato (come nel caso della Francia) le retribuzioni hanno perso meno potere d'acquisto negli ultimi anni, dove la classe lavoratrice ha un alto livello di conflittualità e dove non c'è stata una politica dei redditi basata sulla moderazione salariale.

Se, a parità di livello, un operaio italiano guadagna 500 euro meno di un operaio tedesco la causa va attribuita, secondo i lavoratori intervistati, al fatto che i sindacati in Germania difendono meglio i lavoratori (38,2%), ma anche alla maggiore capacità competitiva delle aziende tedesche (così risponde il 38% degli intervistati). Il 22%, invece, dimostra di non avere fiducia nella politica: risponde infatti che i lavoratori tedeschi guadagnano di più perché in Germania i politici sono meno corrotti.

Alla domanda su quali ritengono possano essere gli interventi per rilanciare l'industria italiana, la maggior parte del campione risponde indica la necessità di un piano di rilancio statale dell'economia (47,8%). Una percentuale significativa ritiene invece che si debba investire sulla qualità e sulla formazione della forza lavoro (33%).

La partecipazione alle lotte

Tra i lavoratori che abbiamo intervistato, poco più del 60% sono iscritti al sindacato. Tra i lavoratori stabili la percentuale di iscritti sale al 75% (di poco superiore al tasso di sindacalizzazione reale). Soltanto il 14% dei precari, invece, ha scelto di aderire a una organizzazione sindacale. Quasi il 50% di questi, tuttavia, dichiara che, pur non essendo iscritto, prevede di farlo in futuro.

Quelli che invece non hanno nessuna intenzione di associarsi a una organizzazione sindacale sono il 22% del campione (il 36,7% dei precari e il 17,4% dei lavoratori stabili).

Coloro che hanno partecipato alle mobilitazioni durante questi ultimi mesi sono l'88% dell'intero campione. È possibile che la percentuale di coloro che non hanno partecipato alle lotte sia sottorappresentata

rispetto al dato reale, poiché in genere meno disponibili a rispondere al questionario. Questo non impedisce, tuttavia, di avanzare alcune ipotesi, soprattutto su quanti hanno partecipato alla mobilitazione, sul loro diverso modo di partecipare al conflitto e di condividere il senso complessivo della lotta.

La stragrande maggioranza degli intervistati (ben il 91%) si sente coinvolto in altre vertenze di lavoro organizzate dai lavoratori di altre aziende italiane.

I tre quarti del campione condivide le forme di lotta degli autoferrotranvieri e ha partecipato, nel corso dell'ultimo anno, ad iniziative o manifestazioni organizzate per motivi differenti dalla vertenza in corso sul loro luogo di lavoro. Si tratta soprattutto di mobilitazioni per la pace (37,4%) e per la difesa dei diritti dei lavoratori e dei pensionati (33%).

L'importanza della partecipazione attiva della comunità locale durante le mobilitazioni per difendere il posto di lavoro è avvertita da poco meno del 50% dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate. Soltanto il 21% riconosce però alle famiglie dei lavoratori un coinvolgimento significativo nella lotta.

I lavoratori riconoscono invece un impegno importante delle istituzioni (il 52% ritiene che siano state, oltre ai sindacati e ai lavoratori, tra i soggetti più coinvolti nelle mobilitazioni). Il 20% attribuisce un ruolo importante anche ai partiti e in particolare a singole personalità politiche. Soltanto il 2% ha sentito invece il coinvolgimento del movimento no global. Ancora più marginale la presenza di istituzioni religiose, ambientaliste o di volontariato.

Poco meno del 90% degli intervistati lamenta, inoltre, un alto livello di insoddisfazione per il modo in cui la maggior parte degli organi di informazione

hanno seguito la mobilitazione dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Alitalia.

Combinando tra loro le informazioni ottenute dalle domande sulla partecipazione alle mobilitazioni sul proprio posto di lavoro o per motivi diversi dalla vertenza in corso, abbiamo individuato quattro differenti profili rispetto alla partecipazione al conflitto sul luogo di lavoro. Hanno un approccio globale coloro che hanno partecipato sia alla mobilitazione in azienda che ad altre lotte. Questo atteggiamento – che riguarda il 57% del totale degli intervistati (soprattutto tra gli iscritti al sindacato) – è diffuso soprattutto nelle aziende di Napoli (78,8%), alla Maintenance System (68%) e alla DOT AZ (63%), dunque soprattutto nei settori operai (il 65% degli operai generici e il 71 di quelli specializzati ha un approccio globale; tra gli impiegati questa percentuale scende al 50%). Più degli altri, questi lavoratori che hanno un approccio globale ritengono che le lotte in corso riguardino tutti (95%) e solidarizzano con gli autoferrotranvieri (il 92% di loro ritiene che gli scioperi non autorizzati siano giusti).

Hanno un approccio vertenziale coloro che si sono mobilitati soltanto per difendere i loro diritti e la loro posizione sul luogo di lavoro. Si tratta di una presenza abbastanza significativa (30%), diffusa soprattutto tra gli impiegati (34,4% contro il 24% degli operai).

Una percentuale più piccola (8,3%) - ma che con ogni probabilità nella realtà è più consistente - è quella dei non disponibili, coloro che rifiutano la partecipazione al conflitto nel loro luogo di lavoro come altrove. Hanno questo atteggiamento soprattutto i lavoratori precari: dalle risposte che danno, i lavoratori meno garantiti sembrano essere non soltanto più ricattabili (come era prevedibile) ma anche

portatori di una cultura più individualista. Di fatto, hanno un atteggiamento meno disponibile nei confronti delle altre lotte e più frequentemente degli altri ritengono che i metodi di lotta degli autoferrotranvieri siano sbagliati (19% contro il 9% di chi ha un contratto di lavoro stabile).

Ci sono, infine, coloro che hanno un approccio etico: si sono mobilitati sui grandi temi generali della pace, dell'ambiente e dei diritti, salvo poi tirarsi indietro nel loro luogo di lavoro. Sono una piccola minoranza.

Il sindacato, la democrazia sindacale e il coinvolgimento attivo dei lavoratori

Alla domanda su come dovrebbero essere i sindacati, la maggioranza degli intervistati – soprattutto tra coloro che hanno un approccio globale - risponde più combattivi (43,3%). Il 27% ritiene invece che dovrebbero avere un atteggiamento più unitario; il 16,7% - soprattutto tra i non disponibili - pensano che dovrebbero essere meno politicizzati.

A chiedere ai sindacati di essere più combattivi sono soprattutto gli operai; gli impiegati rispondono più frequentemente che i sindacati dovrebbero essere più unitari.

Un ultimo dato conferma la forte consapevolezza dei lavoratori intervistati e il loro diffuso desiderio di partecipazione attiva: in fase di contrattazione con la controparte, il 55% dei lavoratori intervistati ritiene molto utile il voto dei lavoratori, come strumento di partecipazione democratica alla decisione del contenuto delle piattaforme rivendicative. La percentuale scende al 47% se i lavoratori sono chiamati a votare una ipotesi di accordo soltanto per ratificarla.

Dopo la lotta

Che dopo la lotta dei mesi scorsi sia partita un'inchiesta credo sia stata un'ottima scelta del Gruppo Lavoro Inchiesta Nazionale di Rifondazione Comunista.

Questo perché anche noi che siamo dentro, che viviamo l'aeroporto e siamo in contatto con i lavoratori, facciamo poi fatica a comprendere tutti i loro percorsi individuali e collettivi.

Dai dati del questionario emergono alcuni primi elementi da sottolineare:

- il rapporto tra le lotte sul posto di lavoro e le altre;
- abbiamo un 62% che crede utile la contaminazione e la sensazione forte di molti lavoratori è che le lotte pur differenti hanno un dna in comune: la lotta al neoliberismo. Veramente non molti la chiamano così, ma il problema è quello; così come è forte la sensazione che molti, o quasi tutti, i più vecchi, affermano che per le condizioni di lavoro (salario, normative, ecc.) si ha un ritorno a 35/40 anni fa. Non è anche tutto questo il liberismo?

Importante è anche il dato dei lavoratori precari.

- non hanno esperienze collettive;
- non hanno la consapevolezza che possono difendere tutti insieme i loro diritti (quei pochi che hanno), fanno più fatica a lottare perché più ricattabili, ma anche tra loro, anche se in numero minore di fronte ai tempi

indeterminati, ma con cifre pur sempre consistenti ci sono quelli che affermano che le lotte degli autoferrotranvieri riguardavano tutti ed erano sacrosante anche nella loro asprezza. Purtroppo molto spesso, soprattutto se abbandonati a se stessi, come succede, la reazione alla loro profonda insoddisfazione è il qualunquismo, il rifiuto alla politica (giustamente) e spesso, purtroppo, si fa fatica a parlare con loro

Un altro dato da affrontare ed analizzare è quello sul coinvolgimento della Comunità Locale. Il 47% dei lavoratori di Fiumicino e Capodichino (65% a Melfi) afferma che non c'è stato e l'appoggio delle famiglie è stato importante soltanto per il 20% (70% a Melfi).

Questo è un fattore importante da analizzare, perché gli aspetti sono sicuramente molteplici, ma uno in particolare lo vorrei mettere in evidenza: l'isolamento dei lavoratori dell'Alitalia dalla città e dal territorio, non solo a Roma, ma soprattutto a Fiumicino in quanto sul suo territorio si estende l'aeroporto e molto indotto o terziario si sviluppa qui, anche se in numero minore di prima.

Quando è stato proposto di fare un corteo cittadino le prime a farlo cadere nel vuoto sono state le OOSS. Confederali. Cioè si è cercato, di tenere ancora più isolata la lotta degli aeroportuali, dimostrando una mancanza di strategia delle alleanze, veramente miope e non a caso la vertenza

Alitalia e Atitech è finita male e oggi sta rischiando di peggiorare giorno dopo giorno.

Importante è il passaggio sulla democrazia: sulla piattaforma vertenziale il 55% dei lavoratori ritiene utile il voto, ma scende al 47% per la ratifica dell'accordo. Voglia di partecipare, no alla delega come dimostra il referendum svolto da Cgil-Cisl-Uil-Ugl sull'accordo in cui hanno partecipato soltanto 8000 lavoratori su 16000 degli aventi diritto secondo i Confederali; dato comunque strano perché i lavoratori del gruppo Alitalia sono oltre 21.000 e non si capisce perché gli altri 5.000 e oltre non abbiano avuto il diritto di votare. La scarsa partecipazione e sfiducia in accordi ratificati senza rispettare il mandato, neanche quello delle assemblee ne sono stati i risultati.

Altro valore significativo è sul *“che cosa ti pesa di più del tuo posto di lavoro”*. Abbiamo due dati evidenti:

- retribuzione al 49.7%
- incertezza del posto di lavoro al 55.2%.

Fino a 15 anni fa salari tra i primi 10/15 in Italia e lavoro ultra-sicuro, azienda pubblica... ora non è più così... e l'incertezza regna sovrana.

In aeroporto con lo smembramento e lo spezzatino dell'Alitalia e quello degli Aeroporti di Roma Spa (altra ex azienda pubblica), si sta tornando ai primi anni 70 quando nell'aeroporto proliferavano una moltitudine di aziende più o meno grandi, altre piccolissime, che svolgevano le stesse attività in concorrenza tra loro. Le lotte sindacali portarono alla commissione presieduta da Giugni, che con la famosa legge 755 istituì la Società Aeroporti di Roma Spa e tutte queste aziende finirono raggruppate in questa nuova società pubblica ed in parte in Alitalia. Oggi dietro front! Contrordine e si ritorna al far-west

dei primi dieci anni di vita dell'aeroporto. Con la scusa della competitività e del miglior servizio, abbiamo un processo ormai avanzato di deregolamentazione del mercato del lavoro, legato a doppio filo alla profonda ristrutturazione in atto nel capitale. Abbiamo avuto negli anni passati un sempre maggior numero di lavoratori (addormentati anche da Cgil Cisl Uil) che hanno accettato passivamente tutto creando così profonde ferite anche di democrazia e di diritti. Ci sono figure di lavoratori sempre più diverse, spesso non sindacalizzate, neanche sindacalizzabili e prive di strumenti che facciano dire *“siamo uguali o cosa?”* mentre tra di loro non si riconoscono; mentre molto spesso il lavoratore delle pulizie, una commessa di un supermercato o il tecnico informatico precario sono molto uguali tra loro. Abbiamo quindi strumenti tradizionali inadeguati.

Questi soggetti vanno ricomposti attraverso la ricostruzione di percorsi collettivi che permettano loro la ripresa di una coscienza di sé, della propria condizione di sfruttamento e poi, di come una volta fatto ciò, come difendersi. E qui c'è una grande crisi di chi li dovrebbe rappresentare – crisi dei sindacati. Nell'inchiesta del 1999 ai precari dell'aeroporto fu chiesto se volessero diventare lavoratori a tempo indeterminato; oltre l'81% disse di sì..... *alla faccia delle inchieste* quando si diceva negli anni 90 che part-time, lavoro flessibile, ah....quanto stiamo bene. E nelle OOSS si continuava ad accettare il lavoro precario: va detto con forza che un'analisi impietosa dei governi di centro sinistra, supini di fronte al primato dell'impresa sui diritti dei lavoratori è necessaria.

L'aeroporto è ormai, o per buona parte, uno di quei siti ben descritti da Naomi Klein in no logo; uno di quei siti in Filippine o in qualsiasi altra parte del

mondo dove i lavoratori sono ipersfruttati, fanno tutto e subiscono tutto circondati da guardie e guardiani e dove le regole sono soltanto quelle del più forte, con la complicità o il silenzio-assenso delle istituzioni (dove ci sono). **L'aeroporto è un simbolo (tale e quale ai call center) e di come sia evidente una sconfitta storica, da cui deriva una nuova subalternità e nuove oppressioni sul lavoro.**

Il problema che ormai necessitano delle leggi forti, perché come affermavo prima le OOSS sono assenti o complici, non dimostrando nessuna voglia di cambiare. Penso che dopo 3/4 stagionalità i lavoratori debbono essere assunti fissi. Mi viene in mente ad una sorta di cassa integrazione dove tra un contratto e l'altro si possa continuare ad avere reddito, un sistema pensionistico che tuteli questi buchi lavorativi, ecc..

Penso ai lavoratori degli appalti (quali le pulizie e le manutenzioni), con delle leggi che garantiscano appalti più lunghi, dove ci siano delle clausole sociali per cui chi subentra nella gestione mantenga gli stessi diritti salariali e normativi ai lavoratori e che dove vada il lavoro vada il lavoratore.

Penso a delle regole per cui imprenditori facili, non possano più aver accesso in aeroporto, per pagare ai dipendenti stipendi con forti ritardi (vedi Abela Catering), spesso con l'avvallo delle OOSS, per cui se dopo 2 o 3 mesi non paghi con i tempi regolari il tuo appalto scade. Penso a quei lavoratori dell'Air Sicilia che si rivolsero anni fa al Sulta poichè da 2 anni lavoravano in nero 12, 13 o 14 ore al giorno per 365 gg. l'anno (con i tesserini aeroportuali rilasciati non si sa come dalla Direzione Aeroportuale – quale Ente di Stato), cioè che più low-cost di così ... si muore.

Penso ai lavoratori della Giacchieri i cui lavoratori non avevano fino a pochi mesi

fà neanche l'adeguamento del salario all'inflazione programmata perché Cgil, Cisl; Uil si dimenticavano di chiederla, ai lavoratori dell'Eurohandling che hanno rischiato di diventare una cooperativa, agli assistenti di volo dell'Alpi Eagles e i lavoratori stagionali dell'Air One con mesi di salario pagato in ritardo..... chi controllava e controlla tutto questo? **Chi rappresenta questi lavoratori?** Tutto questo deve essere controllato da un "Ente Superpartes" come l'Enac, Direzioni Aeroportuali che questo non hanno fatto. E i lavoratori della ex-Ligabue, molti passati dall'Alitalia agli AdR e poi alla Ligabue...penso alle chiacchiere che si sono fatte intorno a questi lavoratori, alle loro solitudini, alle false promesse di finti amici (vedi vertenze legali) che hanno fatto soltanto arrivare alle lunghe le sentenze, in modo tale che la legge in discussione in questi mesi ed approvata pochi giorni fa al Senato, che equipara la cassa integrazione alla mobilità e poi obbliga i lavoratori ad accettare un qualsiasi lavoro precario pena decadimento della cassa integrazione, sia di fatto la tomba lavorativa di questi ex-Ligabue, ora neanche più in mobilità. Come non vedere che questa vertenza non ha insegnato nulla. Come non vedere che lo spezzettamento dell'Alitalia non porterà altro che a 10, 20, 30 Ligabue?

Va rimessa in piedi un pur minimo straccio di conflittualità, perché alcune cose si possano salvare ancora in Alitalia, perchè vanno sì create queste leggi ormai necessarie, ma vanno supportate dalla lotta dei lavoratori, consapevoli che attraverso può nascere un loro futuro più tranquillo. I lavoratori hanno bisogno di questo e non di promesse elettorali, di questo si devono riempire i fogli degli accordi di governo, della questione lavoro in tutte le sue forme e i suoi molteplici

aspetti; di questo si deve ricominciare a parlare.

Alcuni anni fa come circolo aeroportuale dopo l'inchiesta del 1989 facemmo alcune proposte che sono ancora straordinariamente attuali: la costituzione di un tavolo istituzionale tra Enti Locali, Assoaeroporti, Direzione Circostrizionale Aeroportuale e tutte le OOSS per affrontare la questione occupazionale a Fiumicino in un'ottica più complessiva; creazione di un osservatorio per il monitoraggio del mercato del lavoro (contratti, precarietà, salari, attacchi alla democrazia) e l'individuazione di sbocchi occupazionali.

Attivazione di un centro professionale per la formazione permanente di tutte le figure aeroportuali

(giovani al primo impiego, aggiornamento dei lavoratori in attività, riqualificazione professionale a seguito di processi di ristrutturazione ecc...) che non siano come quelli svolti dalla regione Lazio dagli ex-Ligabue dove ne sapevano più loro che gli insegnanti.

Di questo abbiamo ed hanno bisogno i lavoratori dell'aeroporto - di certezze e

non di nubi pesanti sul loro futuro; come forza della sinistra dobbiamo contrastare il disegno della destra di far credere all'ideologia che dove c'è meno stato (e quindi meno regole) tutto funzioni meglio, più opportunità per tutti in questo caso di lavoro.

Questa ideologia in parte anche se temperata fa parte ormai parte anche di pezzi del centrosinistra, ma forse non hanno mai pensato che la loro sconfitta sia anche figlia di questa ubriacatura ideologica?

Da qui ripartiamo con tutte le forze di buona volontà sindacali, politiche, istituzionali che vogliano porre non più soltanto un freno a tutto ciò ma una inversione di tendenza che rimetta al centro il lavoratore, e l'idea, dove pur di fare un qualsiasi cavolo di lavoro si accetta tutto e di più, senza nessuno che contrasti tutto questo. Una volta si diceva o socialismo o barbarie; e se riportassimo un po' di socialismo sotto forma di regole e diritti in aeroporto e nell'intero mondo del lavoro, non ne guadagnerebbero tutti, meno i pescecani e gli avvoltoi?

In ricordo di Daniele Di Bitonto, collega, compagno, amico, avanguardia di lotta in Alitalia, che camminava domandando ed anche per questo si era impegnato nella riuscita di questo lavoro.

Le reti non sono tutte uguali

- 1) la pratica e una raccomandazione
- 2) programma e organizzazione, programma è organizzazione
- 3) rapporto tra organizzazione del lavoro e organizzazione politica
- 4) cosa imparare dalle imprese in rete e dalla rete delle imprese?
- 5) la teoria dei grafi
- 6) le reti oloniche (il partito?)
- 7) aperture piuttosto che conclusioni

1) la pratica e una raccomandazione

“Non prendiamoci troppo sul serio” Inizio con questa raccomandazione per incuriosire il lettore, ma anche perchè sono convinto che sia vero. Esiste uno scontro tra il capitale e il lavoro, tra gli sfruttati e gli sfruttatori, anche senza di noi, di me e di te caro lettore. Una pratica, magari sperimentale, magari individuale, di contrapposizione ai voleri del padrone c’è sempre basta saperla vedere. Quando questa pratica, questo “grido” interiore, si riconosce in altre pratiche simili comincia ad aver bisogno di una forma di organizzazione. **Banalmente serve una data e un’ora per iniziare uno sciopero.** Cerchiamo di non dimenticare da dove parte la nostra necessità di organizzarci e cooperare con altri, l’organizzazione è uno strumento (sia essa un partito, un sindacato, una associazione o un comitato). Non prendere troppo sul serio questo testo se ti accorgi che non ha riscontri con quello che fai o vorresti fare.

2) programma e organizzazione, programma è organizzazione

“Non serve portare la canoa se andiamo a fare una scalata in alta montagna”. Come non servono i rampini da ghiaccio per la spiaggia di Rimini. Se il tuo programma politico prevede che tu vuoi rappresentare nelle istituzioni gli interessi di una parte degli elettori dovrai organizzare liste, tavoli per raccogliere le firme per la presentazione, comitati elettorali, conferenze e se le finanze te lo permettono essere proprietario di almeno tre reti televisive e di un buon numero di testate giornalistiche per orientare il voto. Se invece stai costruendo un programma diverso dal passato iniziando proprio dalla scelta di stare all’interno del movimento dei movimenti sarà necessario un adeguamento dell’organizzazione. **Banalmente: per un programma diverso serve una diversa organizzazione.** Questa discussione non si può esaurire nella della scelta tra partito “leggero” o “pesante” (definizioni sicuramente insufficienti), o peggio ancora nello scontro tra la volontà di buttare via le forme del passato e l’innovazione che deve essere pratica e portatrice di miglioramenti verificabili. Non tutto il “nuovo e l’innovato” sono necessariamente buoni, è utile piuttosto una seria sperimentazione. Il livello di partecipazione e di democrazia (intesa come metodo per prendere le decisioni) sono dei parametri utili per giudicare le diverse ipotesi organizzative. Fare le “reti”, rimane una dichiarazione vuota se non siamo in grado di valutare il loro funzionamento. Dove possiamo reperire gli strumenti necessari a fare questa analisi? Credo si possano trovare nel lavoro d’inchiesta e nell’esame della nuova organizzazione del lavoro.

3) rapporto tra organizzazione del lavoro e organizzazione politica

Chi desidera può approfondire il legame tra l'organizzazione del lavoro e le organizzazioni dei lavoratori. Si possono ricostruire legami stretti tra l'operaio professionale e il Partito del novecento, tra gli operai della catena di montaggio, tutti ugualmente alienati, e la centralità dell'assemblea. Di nuovo però rischiamo di perderci in obiezioni e interpretazioni. Risulta più semplice probabilmente parlare dell'oggi, e scrivere di qualcosa che non siamo noi.

Sono evidenti le difficoltà del sindacato nell'organizzazione dei lavoratori precari. Siamo di fronte alla necessità di un adeguamento dell'organizzazione sindacale simile al passaggio dalle commissioni interne ai consigli di fabbrica, il cambio del modello organizzativo e del metodo con cui si prendono le decisioni. Nella vasta flessibilità dei nuovi lavori il sindacato si ritrova di fronte a problemi molto concreti. Se un lavoratore in un anno fa sei mesi d'interinale in una azienda metalmeccanica e quattro mesi con un contratto a termine nel commercio: dove si iscrive? a chi paga la tessera? Ogni sindacato confederale ha previsto una categoria per i lavoratori con contratti "atipici" ma se tutti i precari si iscrivessero come "precari" quella categoria diventerebbe la più forte e la più ricca. Ma riuscirebbero i delegati sindacali a seguire tutti i mille rivoli della precarietà, e riuscirebbero poi a far rispettare i contratti anche nei posti con meno dipendenti. Questa difficoltà del sindacato ad affrontare l'esplosione del lavoro "precario" è anche nostra e del movimento nel suo complesso. Quello che abbiamo chiamato il "nuovo movimento operaio" è talmente diverso nelle sue forme di lotta, nelle sue rivendicazioni, nel suo sistema di comunicare, nella sua composizione e nelle sue contraddizioni da ciò che abbiamo conosciuto nel passato. Semplificando possiamo affermare che dell'operaio della catena di montaggio, e delle ricadute di quel modo di produrre sulla società intera, sapevamo quasi tutto. Ora si tratta di indagare le nuove figure della produzione, andando nuovamente a scuola dai lavoratori e immergendosi senza pregiudizi nella nuova organizzazione del lavoro.

4) cosa imparare dalle imprese in rete e dalla rete delle imprese?

I lavoratori di una cooperativa che consegna pasti agli anziani sono tenuti a comunicare le anomalie che riscontrano nel loro lavoro (l'utente non ritira il pasto, l'utente è ammalato, l'appartamento in cui vive è umido dopo le piogge, ecc.) e quindi costituiscono una rete di raccolta informazioni in tempo reale per gli assistenti sociali. Se stiliamo un mansionario preciso per questi lavoratori in base ai vecchi parametri la loro paga andrebbe almeno raddoppiata, ma nella realtà questo non succede perché il ricatto del posto di lavoro legato agli appalti al massimo ribasso è sempre presente. Questo lavoro (la consegna pasti agli anziani) che sembra simile a quello di un qualsiasi corriere espresso di consegna pacchi, inserito in una rete di assistenza acquista un valore specifico. Anche all'interno del mondo dei corrieri espresso le figure sono variegate: i dipendenti diretti, gli autisti di linea, i padroncini dei furgoni per la consegna in città, i magazzinieri e anche qui i lavoratori delle cooperative. E' semplice per l'azienda, solitamente nazionale come grandezza, spostare mansioni tra una tipologia e l'altra per evitare le rigidità sindacali. Se i magazzinieri reclamano e protestano si possono far scaricare i camion di linea ai padroncini. Ci troviamo costantemente di fronte a difficoltà di organizzazione e di individuazione delle rivendicazioni, ad esempio nelle aziende che utilizzano i turni, nell'estensione sui sette giorni dell'attività produttiva, nelle diverse tipologie di contratto. Eppure le imprese funzionano! La produttività aumenta, la comunicazione interna permette risparmi e gli utili aumentano. Mi sembra che ci sono abbastanza argomenti per andare a curiosare tra reti "centrate", acefale e policentriche.

5) la teoria dei grafi

Anche solo leggendo i titoli della analisi delle reti sociali, e in particolare della "teoria dei grafi" si può cominciare ad aggiungere qualche aggettivo alla dizione "rete". Si possono costruire delle matrici e delle rappresentazioni geometriche della rete. Noi ci abbiamo pro-

vato. Abbiamo chiesto alle varie organizzazioni, sindacati, partiti e associazioni che avevano partecipato alle iniziative del Trieste Social Forum di indicare i legami che avevano con gli altri soggetti. Abbiamo ricavato una fotografia della rete molto disomogenea, in molti casi il collegamento con gli altri "nodi" era mediato da una sola associazione che faceva da collegamento. Abbiamo anche capito che la comunicazione poteva essere interrotta se anche un solo nodo non svolgeva il suo ruolo di ricevere e ritrasmettere. Ora questo ci ha spiegato la difficoltà di prendere decisioni comuni e la presenza di diversi sottogruppi di soggetti a seconda dell'iniziativa. Risultava dalla rappresentazione grafica la tendenza di alcuni soggetti a diventare centrali e a non condividere con l'intera rete i nuovi collegamenti.

(INSERIRE LA FIGURA DELLA RETE DEL SOCIAL FORUM TRIESTE)

Sempre sfogliando la "teoria dei grafi" impariamo che si può determinare la centralità di un nodo rispetto alla rete e determinare matematicamente la stessa densità della rete. Prendiamo ad esempio la proposta della manifestazione nazionale contro la visita di Bush del 4 giugno 2003. Un esempio indietro nel tempo in modo da non innescare polemiche. Applichiamo a questa proposta un po' degli aggettivi che abbiamo identificato e vediamo che cosa ne ricaviamo. Intanto, la proposta permette solo una risposta binaria: o sì o no, o 1 o 0. Ma non basta, questa proposta che parte da una assemblea romana di duecento persone mette anche le mani avanti su possibili scelte alternative:"

Quanto vale il nodo della rete rappresentato dalla assemblea romana in termini di importanza rispetto agli altri nodi collegati? Cosa determina l'autorevolezza di questo nodo che detta regole valide per tutti in una proposta? Che vantaggi comporta la rete in questo caso? Si tratta evidentemente di una comunicazione a senso unico e che non richiede pareri o risposte che non siano l'invio di manifestanti (merce prodotta) agli appuntamenti fissati.

Si potrebbe iniziare ad utilizzare lo strumento della comunicazione al meglio delle sue potenzialità, anche per raccogliere contributi e proposte, per aumentare la democrazia nella rete. Quanto è democratica la rete? Probabilmente è possibile misurare anche questa caratteristica chiedendo ai nodi su quali e quante decisioni hanno potuto esprimersi. Mentre scrivo, mi sono accorto che immagino esempi e problematiche concentrandomi su Internet e credo che il lettore leggendo farà lo stesso errore. La rete esclude se ci si riferisce esclusivamente alla possibilità di comunicazione rapida caratteristica di Internet. Nelle chat non sai con chi stai parlando e quanto il tuo interlocutore si presenta realmente per quello che è. Vanno valorizzate le potenzialità di controinformazione, di comunicazione rapida e di discussione che Internet permette ma ovviamente ciò non basta. Abbiamo distribuito durante uno sciopero generalizzato un questionario intitolato "Come si informa il popolo di sinistra?" ed oltre alle domande su che giornali vengono letti, che tv guardate, c'era una domanda su come il popolo di sinistra si informa delle iniziative e delle mobilitazioni. Tra le prime posizioni si è piazzato, rivalutandolo anche ai nostri occhi, il buon caro e vecchio volantino.

6) le reti oloniche (il partito)

Andiamo ora ad attingere nuovi aggettivi e definizioni direttamente nel campo delle aziende. La prima e utile distinzione riguarda la definizione di "reti d'impresa" e di "impresa a rete".

Rete d'impresa identifica una aggregazione di imprese in grado di costituire strutture e processi finalizzati all'assunzione congiunta di decisioni e all'integrazione dei propri sforzi al fine di progettare, realizzare e produrre beni o servizi, sviluppare nuovi processi e prodotti, accorciare i tempi di innovazione o di ingresso nei mercati, scambiare informazioni e altre risorse per adattarsi alle contingenze ambientali.

L'impresa a rete invece è vista come un insieme di rapporti tra grande impresa e subfornituri

di varia dimensione, una grande impresa che attua un processo di verticalizzazione.

Esistono vari modelli in base ai quali identificare le tipologie delle reti d'impresa. Si possono dividere a seconda del livello di progettazione.

1) *Impresa a rete naturale, senza struttura gerarchica, che induce i soggetti della sua sfera esterna a cooperare in vista di fini comuni e condivisibili, capace di assumere condotte operative e strategiche efficienti per l'intero sistema.*

Potrebbe essere la definizione del Genova Social Forum, dove attorno ad una scadenza definita da altri (il vertice) naturalmente si sono aggregati diversi soggetti, meravigliando tutti per la capacità di agire assieme nonostante le differenze.

2) *impresa a rete governata, quale risultato di un sistema di imprese selezionate in riferimento sia alle risorse di cui dispongono che agli obiettivi che perseguono. Le connessioni fra gli interlocutori vengono disciplinate a priori così pure la struttura gerarchica centrale, le strategie di investimento e quelle operative. Purtroppo a differenza di quella naturale non sempre riesce a fronteggiare i rischi impreveduti.*

Possiamo riconoscere nella rete governata i vari social forum territoriali e la loro esperienza di lenta erosione come strutture partecipate. Credo che cercare di governare la rete dei social forum con un sistema di rappresentanza e quindi innescando una delega, sia stato un grave errore fatto da tanti. D'altra parte i social forum territoriali non hanno avuto la capacità di resistere alla centralizzazione e al meccanismo della delega, ma anche l'incapacità di produrre iniziativa politica in proprio. Possiamo solo prendere atto che è andata così.

A seconda dell'esistenza o meno di un centro di riferimento si possono avere:

1) *imprese rete dotate di un centro di riferimento attorno al quale orbitano le imprese della rete. L'istituto centrale diventa il coor-*

dinatore delle relazioni e di solito il pianificatore e controllore della strategia della rete;

2) *imprese rete dotate di centri di riferimento multipli in cui il sistema si muove attorno a più entità di riferimento secondo le relazioni d'influenza;*

3) *imprese rete senza centro di cui sono esempi i sistemi a base territoriale come distretti e fiere*

Questa classificazione ci sarà utile anche dentro il Partito per stabilire compiti e ruoli nel funzionamento dei nostri circoli e federazioni.

A seconda del grado di coesione strategica si possono avere:

1) *reti divergenti, in cui le imprese del network perseguono vantaggi legati all'efficienza ed efficacia operativa di breve. E' il caso per esempio dei rapporti di subfornitura;*

2) *reti a condizionamento reciproco, in cui le imprese del network si considerano reciprocamente*

determinanti per il perseguimento delle strategie competitive di ciascuna di esse;

3) *reti convergenti, in cui le imprese che appartengono al network considerano la rete come la soluzione organizzativa più idonea per realizzare un comune piano strategico.*

Nel nostro lavoro politico quotidiano ci ritroviamo spesso a confondere le radici della nostra storia con le formule organizzative che sono state adottate. Proviamo a sostituire nei paragrafi seguenti i termini aziendalisti con termine che conosciamo meglio quali : circoli, federazioni, associazioni, comitati. Segnalo in particolare l'enfasi che viene posta sulla necessità del disapprendimento.

L'altro presupposto idoneo per implementare una struttura reticolare identificato con il contesto interno all'impresa suole riferirsi al ruolo svolto dal vertice strategico, nonché alle capacità di apprendimento e disapprendimento interno. Per attuare il passaggio da un modello organizzativo di tipo "tradizionale" verso strutture a rete, il vertice manageriale svolge un ruolo di assoluto rilievo.

Può esercitare una notevole influenza nel prendere iniziative di ristrutturazioni

aziendali impostate sulle "network homes", illustrando i potenziali vantaggi conseguibili mediante lo sviluppo delle relazioni interaziendali e conseguentemente favorire approcci in tal senso. Tuttavia la predisposizione del management di per sé non costituisce una condizione sufficiente per attuare le ristrutturazioni interne.

Le caratteristiche dei soggetti coinvolti, le posizioni che occupano e soprattutto le disponibilità all'apprendimento di nuove norme di condotta e il contemporaneo disapprendimento di principi consolidati nel tempo, possono condizionare il successo della progettazione e funzionamento di una struttura reticolare. I due fenomeni, che apparentemente dal punto di vista concettuale possono sembrare antitetici, hanno generato negli ultimi anni l'interesse di molti studiosi, che dopo accesi dibattiti sono concordi nel considerarli complementari di un unico fenomeno.

L'assunto di base che giustifica tale conclusione consiste nel ritenere che la capacità di generare e impiegare nuovi principi di funzionamento dipenda dall'intensità con cui sono ancora memorizzate le regole consolidate. In particolare il disapprendimento è inteso come il processo attraverso cui l'esperienza precedente viene accantonata: esso prende forma qualora sorgono nuovi problemi che inducono a dubitare della validità delle norme in uso e scatenano un pericolo di turbolenza.

Provate a rileggere i due precedenti paragrafi riandando alle due conferenze nazionali sull'organizzazione di Chianciano 1 e 2. Non è stata sufficiente l'indicazione della sperimentazione e dell'innovazione, e nemmeno l'illustrazione dei possibili vantaggi a fronte delle resistenze al cambiamento presenti nel partito. La necessità del disapprendimento va chiarita e presentata come un valore positivo se vogliamo risolvere l'inadeguatezza su alcuni temi.

Secondo altra opinione, ugualmente diffusa, motivazioni che determinano la progettazione di una struttura reticolare sono di altra natura.

Innanzitutto si deve considerare la presenza di elementi di similarità o somiglianza fra le organizzazioni a generare le reti. Secondo tale impostazione la condivisione di valori e finalità

costituisce una opportunità per instaurare relazioni di cooperazione in grado di contenere i rischi

dovuti a comportamenti scorretti o opportunistici e di limitare i costi di controllo e di adattamento

ai nuovi schemi operativi.

Il passaggio da un tipo di impresa a struttura tradizionale, rappresentata da strutture gerarchiche, ad un'impresa rete, si caratterizza per l'aumento di importanza dei sistemi di coordinamento e controllo dovuti alla crescente complessità.

La trasformazione, poiché richiede la ridefinizione di tutti i componenti della struttura organizzativa, non può semplicemente attuarsi mediante un adattamento automatico ma richiede, dopo aver attentamente analizzato l'aspetto strategico di tale iniziativa, una progettazione del nuovo assetto. L'impostazione di una struttura reticolare in tal modo pianificata e progettata serve a limitare i rischi dell'insuccesso.

In un prossimo futuro, in previsione di una evoluzione dei mercati tale da assumere le sembianze di una grande rete globale a cui si collegheranno le singole aziende, è probabile che la struttura reticolare sarà più evoluta. Le reti tradizionali saranno sostituite dalle reti di tipo olonico in grado di esprimere livelli più elevati di creatività, rapidità e flessibilità e pertanto più idonee a convivere con i repentini mutamenti dell'ambiente economico.

L'obiettivo delle imprese che aderiscono a tale nuova forma di aggregazione consiste appunto nello sfruttamento delle conoscenze accumulate grazie al comune interagire dei soggetti aderenti alla rete, da utilizzare in modo repentino, qualora si presentino delle opportunità sul mercato. Difatti il termine olone, dal greco "olon" ossia tutto, è da intendersi come un "insieme di cellule che agiscono in modo autonomo, pur essendo orientate al raggiungimento di un obiettivo condiviso di

ordine superiore Secondo tale accezione, la rete olonica diviene l'insieme di varie unità operative autonome capaci di collegarsi fra loro velocemente grazie a sofisticati sistemi operativi. Trattasi di rete evoluta poiché viene meno come modello di riferimento l'azienda centrale: alla guida del sistema si posizionerà di volta in volta l'azienda che in riferimento agli obiettivi da realizzare saprà efficacemente attrarre intorno a sé e gestire tutte le risorse della rete.

Per essere in grado di adempiere a tali esigenze, l'impresa stessa deve assumere i connotati di "impresa virtuale", ossia di una struttura in costante riorganizzazione a seconda delle necessità, al fine di ottimizzare il flusso delle informazioni e delle interrelazioni attraverso le proprie componenti organizzative.

L'azienda olonica ha possibilità di prosperare e di valorizzare meglio le proprie caratteristiche solo se esiste un particolare tipo di rete di infrastrutture: il sistema olonico. All'interno di un sistema olonico le conoscenze acquisite da un numero ristretto di unità operative si diffondono in tempo reale a tutte le altre unità. La realizzazione di tale sistema per essere in grado di valorizzare le caratteristiche delle aziende oloniche-virtuali deve ispirarsi ad alcuni principi organizzativi fra cui i principali:

1) autocostruzione, nel senso che la nascita di un'azienda olonico-virtuale all'interno di un sistema olonico deve avvenire spontaneamente;

2) la partecipazione dell'azienda virtuale al sistema è determinata solo dalla sua capacità di portare un contributo effettivo;

3) versatile, nel senso che deve essere idoneo a modificare la propria organizzazione di volta in volta quando richiesto.

7) Aperture piuttosto che conclusioni

Non posso concludere altrimenti che proponendo aperture di pratiche e confronti di esperienze. In questo lavoro di inchiesta, indagine e istruttoria che sarà bene svolgere sui modelli organizzativi adeguati alla nuova organizzazione del lavoro spero vi sarà utile questo

breve sguardo sul mondo delle reti. Prima di chiudere vorrei tutelare chi ha letto e me stesso da un pericolo presente e da discussioni inutili che si potrebbero innescare. Questo testo ha l'unica ambizione di permettere ai compagni di usare aggettivi appropriati e riconoscere le caratteristiche delle reti in cui operano, o con cui potrebbero entrare in contatto, o pensare di costruire.. Solo nella pratica si possono costruire reti e spero che questo testo aiuti a descriverle propriamente.

Fonti per le citazioni:

L'analisi delle Reti Sociali - Meters Scuola di specializzazione in "metodi e tecniche della Ricerca Sociale" prof. Rosanna Memoli

Il sistema evoluto delle reti d'impresa: le reti oloniche di Roberta Provasi Dottorato in Economia Aziendale dell'Università degli studi di Pavia

ALLEGATO: l'appello per la manifestazione nazionale citato nel testo in occasione della visita di Bush a Roma

Scrivo a bastaguerra e a fori-sociali, dopo aver partecipato ad una bella assemblea romana, come non se ne vedeva da tempo, calda e partecipata. Una assemblea senza polemiche perchè il cuore pulsava all'unisono: NO ALLA VISITA DI BUSH, TUTTA ROMA SI RIBELLA. E' una energia che viene da lontano, da quando si combatteva contro i nazifascisti a Centocelle, al Quadraro, o si resisteva dentro le orride celle dei torturatori di via Tasso o si piangeva dopo le Fosse Ardeatine. E' l'energia che si leggeva ieri nei volti solari e cacciaroni di tante ragazze e ragazzi romane/i e si leggeva anche sul volto di Massimo Rendina, il capo partigiano che è venuto a dirci che è giusto manifestare in massa contro Bush perchè gli sporchi interessi della sua guerra offendono la memoria della liberazione di Roma.

Già, manifestare in massa. Ma dobbiamo crederci e sostenere le ragioni della protesta e la riuscita del corteo. Perciò faccio appello a tutte e tutti perchè lo spirito di

questa assemblea romana sia raccolto, perchè tutto il movimento dia un colpo d'ala e si faccia nel modo più unitario e largo possibile il corteo nazionale a Roma nel pomeriggio del 4 giugno, a cui seguirà il meeting serale, con eventi in una grande piazza (probabilmente il piazzale dei Partigiani). Sarà un corteo pacifico, radicale e determinato come noi siamo. Se sarà di massa sarà impossibile oscurarlo e ignorarlo, sarà impossibile criminalizzarlo o reprimerlo. E non ci faremo dividere tra buoni e cattivi, tra ribelli e rassegnati, tra arrabbiati e no. Perchè tutti/e siamo indignati e ci sentiamo offesi da questa guerra, dalla barbarie fatta anche col silenzio complice del nostro governo e con l'alleanza delle nostre truppe, e dalla visita di costui, capo supremo della guerra globale e criminale di guerra. **Chiedo a coloro che non condividono la proposta corteo di aiutarlo lo stesso, cioè di non sconfessarlo, di non svalorizzarlo, di non denigrarlo, di comprenderne la carica etica e la spinta civile oltre al messaggio politico. Chiedo a coloro che non potranno essere presenti a Roma il 4 giugno di non depotenziare la partecipazione al corteo e alla giornata di Roma, col fatto di produrre nella giornata del 4 iniziative diffuse sul territorio che**

possano costituire alternative di partecipazione. Per le iniziative diffuse nelle città il giorno indicato è il 2 giugno, Festa della Repubblica, giornata delle "cento piazze" e dei sit-in davanti alle Prefetture, per chiedere ciò che abbiamo chiesto con le carovane di pace: che la Repubblica ripudi la guerra, che adotti politiche di pace e di disarmo, che rompa la sua complicità e alleanza con la guerra globale. Ripropongo ciò che ho già proposto nel Comitato fermiamo la guerra ed in rete: il suono della sirena alle ore 11, ora cruciale della parata militare sui Fori Imperiali che con varie iniziative (tra cui la manifestazione sui ponti del Tevere) verrà contestata. Con questo suono che dovrebbe esplodere nelle "cento città", mimiamo i bombardamenti, ci buttiamo per terra e facciamo "i morti" per dieci minuti di silenzio. Chi raccoglie questa proposta e la realizza è vivamente pregata/o di segnalarlo subito così possiamo comunicare alla stampa le iniziative in campo. Da oggi siamo fortemente impegnate/i in tutte le occasioni possibili (vedi a Genova per le frecce tricolori, vedi a Roma il 19 all'ambasciata USA) per tenere desta l'attenzione fino al 4 giugno e costruire questo evento.

NO WAR NO BUSH

