



FIOM-CGIL Provinciale di Torino
Zona di Ivrea

Auditorium del centro culturale La Serra, Ivrea
Venerdì 13 dicembre 2013



Olivetti, una storia ancora da comprendere 70 anni di contrattazione, uno stimolo per il futuro

SCORRENDO GLI ACCORDI SINDACALI ALLA OLIVETTI

A cura di GIUSEPPE CAPELLA

Hanno collaborato :

*Florindo Ariagno
Fabrizio Bellino
Massimo Benedetto
Fausto Cacioli
Sergio Gaioni
Osvaldo Guaraldo
Lino Malerba
Pier Giuseppe Paoloni
Luciano Pregnolato
Ezio Sciandra
Giuseppe Vittonatti*

SCORRENDO gli ACCORDI SINDACALI alla OLIVETTI

Nell'apprestarci alla preparazione dei lavori di questo seminario sulla presentazione dell'archivio degli accordi sindacali realizzati alla Olivetti dal dopoguerra in poi, la domanda che ci siamo posti (il gruppo di lavoro che in ambito FIOM a ciò si è dedicato), è stata di come renderli leggibili, intendendo con ciò come renderli comprensibili agli occhi di chi, su questa materia, sarà interessato. Ma renderli comprensibili significa calarli nella realtà del momento, illustrare l'habitat in cui si sono sviluppati ben sapendo che, come è stato fatto notare, l'accordo è un punto d'arrivo e quindi non può apparire tutto ciò che sta dietro e d'intorno, le elaborazioni, le discussioni, i confronti con i lavoratori, le trattative e gli scontri con la controparte, le condizioni politico-sindacali del momento: quell'insieme di cose, cioè, che ne hanno determinato l'evoluzione e la conclusione. Quando si parla di realtà in cui tali accordi si sono calati – nei vari momenti e periodi della storia sindacale dell'Olivetti – si deve tenere conto di alcuni aspetti. Innanzitutto il periodo di tempo in cui l'intera vicenda si svolge e ci si riferisce è ampio: comprende minimo un cinquantennio. Non solo: per leggere, capire e interpretare gli accordi occorre avere un'idea di quali fossero i processi lavorativi, le tecnologie impiegate, i modelli organizzativi, le condizioni di lavoro e quant'altro, senza trascurare quale fosse il contesto in cui la contrattazione avveniva. Con ciò s'intende, in particolare, la situazione politica e sindacale sia interna che esterna all'azienda, le evoluzioni proprietarie del management e le scelte di politica industriale che man mano si definivano. Tutto ciò tenendo appunto conto che ci stiamo riferendo ad un periodo storico ampio in cui, la realtà Olivetti, ovvero la realtà di un'azienda multinazionale con stabilimenti e rete commerciale distribuiti sul territorio nazionale e all'estero, con una molteplicità di prodotti e di tecnologie che nell'arco di tempo focalizzato hanno subito continui cambiamenti e trasformazioni. Di qui l'estrema difficoltà ad affrontare questo argomento e quindi la scelta di accompagnare i lavori del seminario e mettere a disposizione di chi, speriamo, un domani vorrà avvicinarsi a questa materia, due documenti: l'uno relativo appunto a tecnologie, modelli organizzativi della produzione, degli uffici, della rete commerciale, all'evoluzione delle condizioni di lavoro (salariali, professionali, ambientali), all'organizzazione del lavoro ed a come i lavoratori, i consigli di fabbrica e il sindacato affrontarono tutto questo insieme di questioni. L'altro, nel precipuo questo che state leggendo, attento appunto al contesto politico sindacale in cui si è sviluppata la contrattazione, alle scelte di impresa, alle politiche industriali ed ai riflessi sui livelli occupazionali. Nell'approntare questo documento, si è cercato di individuare e suddividere, seppur orientativamente, l'intera vicenda sindacale olivettiana in alcuni periodi, facendone emergere punti di svolta e momenti significativi che hanno influito sul successivo evolversi degli eventi, che ne hanno segnato i limiti in cui la dialettica aziendale evolveva e, a tal fine, esemplificando e descrivendo alcuni accordi che in qualche misura erano lo specchio del periodo in questione. Ci auguriamo, conseguentemente, che questo lavoro faciliti la comprensione di quei volonterosi, speriamo tanti, che vorranno avvicinarsi a questa materia.

1. Periodo dal dopoguerra al 1960 (anno della morte di Adriano Olivetti)

Si caratterizza per:

- Con la caduta del fascismo e con la Liberazione si riformano gli organismi rappresentativi dei lavoratori nelle aziende quali le Commissioni Interne ed i Consigli di Gestione, sui quali vale la pena soffermarsi brevemente, avendo avuto, quello della Olivetti, vita non breve a differenza di altri. Alcuni cenni storici:
 - Il 24 novembre 1945 il Comitato nazionale di liberazione di fabbrica (Clnf) presentò la proposta di Statuto per la formazione del CdG alla Direzione. Dopo circa 3 anni di discussioni, trattative attraverso commissioni istituite appositamente e non senza momenti di rottura, si arrivò ad un'intesa – il 30 gennaio 1948 – che prevedeva l'approvazione dello statuto da parte dei dipendenti che lo fecero tramite referendum il 22 marzo. I lavoratori eleggevano una Consulta formata da 60 operai e 40 impiegati (poi 65 e 36) con sistema maggioritario, la quale eleggeva, a sua volta, separatamente, 3 operai e 3 impiegati che sarebbero stati i membri elettivi. Ad essi si contrapponevano 6 membri nominati dal Presidente dell'Azienda – cui andava la presidenza del CdG – scelti tra i dirigenti e membri del Consiglio di Amministrazione. Infine, la Parte Elettiva nominava il segretario del CdG. Inoltre era prevista l'elezione di un consigliere da parte dei dirigenti ed un altro da parte di operai, impiegati e dirigenti congiuntamente. I poteri statutari erano suddivisi in consultivi e deliberativi. Erano previsti diritti di informazione (ad es. sui piani di finanziamento) e poteri vincolanti (ad es. riguardo la ripartizione delle somme destinate all'assistenza).
 - Il CdG si occupava prevalentemente di questioni assistenziali sulle quali aveva

competenze deliberative: programmi di costruzione alloggi, corsi di formazione professionale aziendale (Cfm), borse di studio, trasporti, spacci aziendali, integrazioni di assistenza sanitaria, mense, colonie, asili.

Sulle questioni dell'organizzazione tecnica e produttiva il CdG si occupava prevalentemente di questioni assistenziali sulle quali aveva poteri unicamente consultivi. La Direzione doveva informare e "sentire" il CdG su questioni quali l'orientamento e l'indirizzo produttivo, metodi e mezzi della produzione, razionalizzazione del lavoro ecc. In realtà, il CdG venne informato su progetti di investimento in Italia e all'estero, allestimento nuovi impianti, situazione dei mercati. Discusse di cottimo, ambiente di lavoro, sistemi di valutazione e, in generale, di temi riguardanti la condizione di lavoro, ma sulle richieste della parte operaia ad affrontare l'organizzazione delle lavorazioni, sistemi di classificazione e retribuzioni, la Direzione mantenne sempre un atteggiamento di chiusura.

- *Possiamo dire che nel corso degli anni nacque una dialettica con, anche, momenti significativi di frizione e scontro dovuti al tentativo di avere, da parte sindacale e in particolare dalla FIOM, una maggiore rappresentatività del CdG (si arrivò, ad es., al rinnovo della Consulta, nel 1963, con elezione condotta con il sistema proporzionale e non più maggioritario come sino ad allora era stato), il superamento della funzione meramente consultiva dell'organismo in questione cercando di farlo divenire un vero e proprio strumento di controllo, di considerare tutta la questione dei servizi come "salario sociale" e come tale contrattabile.*
- Il Consiglio di Gestione (unico rimasto in Italia) cessò di esistere con l'accordo sindacale di gruppo (che si vedrà successivamente) del 5 aprile 1971 e fu sostituito, per le materie attinenti i servizi sociali, dalla Commissione Centrale dei Servizi Sociali che era composta, da parte sindacale, da 15 membri (5 per ogni organizzazione). La CCSS si organizzò per competenze: Trasporti, Scuole materne e asili nido, Fondo di Solidarietà Interna, gestione fondo per la casa, lavoratori studenti, mense ecc. La CCSS, per parte sindacale (era un ente bilaterale) fu uno strumento prettamente sindacale. Infatti, a differenza di quanto avveniva precedentemente in cui il CdG mantenne sempre una natura prevalentemente consultiva/partecipativa nonostante i vari tentativi sindacali di modificarne tali indirizzi, la CCSS si caratterizzò come organo di contrattazione sulle questioni sociali facendone diventare di questa materia, quando possibile, materia sindacale a tutti gli effetti. Tant'è che richieste inerenti i servizi sociali, su suggerimenti delle stesse Commissioni sindacali, trovarono cittadinanza nelle piattaforme sindacali di gruppo quale, ad es., quella del 1974.

Occorre spendere ancora due parole su un istituto di competenza del CdG prima e delle Commissioni Sociali poi: il Fondo di Solidarietà Interna. Esso aveva sostituito il Fondo Burzio (creato nel 1936) e si occupava di integrazione, per i dipendenti con alcune estensioni alla loro famiglia, di assistenza sanitaria ai servizi pubblici (quali, ad es., cure dentistiche, interventi e visite specialistiche). Esso continua a vivere tuttora, sia in quel che rimane di Olivetti ed è stato *ereditato* con migliorie, a seguito di accordo sindacale, in Infostrada (la Società Olivetti di Telecomunicazioni per la telefonia fissa e la rete Dati ed Internet nata dopo Omnitel a metà anni '90, e vive oggi in Wind (subentrata successivamente ad Olivetti dopo precedenti cambi di proprietari)

N.B.: Per quanto riguarda la parte storica del capitolo inerente il CdG ci si è riferiti a "La partecipazione nell'impresa responsabile – Storia del Consiglio di gestione Olivetti" di S. Musso e facente parte della Collana di Studi e Ricerche dell'Associazione Archivio Storico Olivetti.

- Sono gli anni della ricostruzione, dove si pongono le basi del boom economico italiano. Sono gli anni della sconfitta sindacale alla FIAT, della repressione dei militanti e dell'isolamento della FIOM.
- Per decisione di Camillo Olivetti nasce la OMO (Officina Meccanica Olivetti). Essa nasce dalla *necessità/scelta* di fabbricare i propri mezzi di produzione ed è autonoma al 90%.
- L'Olivetti, nel periodo della guida di Adriano Olivetti, occupa posizioni quasi monopolistiche nel campo del calcolo meccanico oltre che, naturalmente, avere una solida posizione nello

scrivere. Sono anni di innovazione, investimenti nei prodotti e nei mezzi produttivi sino a realizzare la grande intuizione del futuro dell'elettronica in questi campi. Nasce la Divisione Elettronica che porterà alla realizzazione del calcolatore ELEA 9003 (1959).

- Il taylorismo (che aveva già fatto capolino negli anni del fascismo) viene spinto con alti investimenti di capitali: il che porta oltre che una erosione dei tempi di produzione anche una riduzione dei tempi morti attraverso la creazione, tra l'altro, di una estesa rete di trasporti interni (dal 1950 gli investimenti nei convogliatori passano da 0 a 240 ml, per piani a rulli da 0 a 150 ml. Anche la meccanizzazione di molte fasi di produzione d'officina e l'utilizzo di tecnologie nuove (sinterizzazione) aveva nel complesso determinato una diminuzione rilevante del tempo di produzione (fonte: Comunicazione al Convegno Istituto Gramsci "Scienza ed organizzazione del lavoro – giugno 1973" della Commissione tecnica ed economica del Comitato Zona del PCI d'Ivrea). È questa la fase in cui:
 - a) le officine di produzione sono caratterizzate dal concentramento per tipo di lavorazione (torni automatici, presse, saldatrici, ribaditrici, finitura ecc.) da cui nasce la necessità di magazzini tra un reparto e l'altro di notevoli dimensioni;
 - b) la qualità dei pezzi si raggiunge attraverso il controllo a posteriori;
 - c) sulle linee a rapistan è necessario un polmone abbastanza grande tra fase e fase e tra gli spezzoni della linea.
- La realtà Olivetti assume sempre più le caratteristiche di *isola felice*. Ritmi di lavoro elevati in fabbrica accompagnati però da alti salari, servizi sociali, politica illuministica nel territorio. Nasce l'esperienza di Comunità e viene creato il sindacato aziendale (Autonomia Aziendale). Il modello che si cerca di estendere anche a livello nazionale è efficientista, razionale in quanto realizza la pace sociale.
- La contrattazione aziendale è prevalentemente tra Commissione Interna e Direzione. Investe materie quali cottimo, concottimo, indennità di posto, istituti retributivi aziendali, orario di lavoro, trattamenti integrativi aziendali. Verificare la premessa della Commissione Interna ICO, del novembre 1959, alla raccolta dei principali accordi 1948-1959 in cui, tra l'altro, si afferma l'iniziativa sindacale per l'istituzione del salario a rendimento e riportata nell'Allegato 1 al presente documento.

2. Periodo dal 1960 (morte di Adriano Olivetti) al 1972

- Accordo acconto del 1962 rispetto al rinnovo del CCNL con sospensione delle agitazioni. Questo accordo, che creò una spaccatura nella Fiom perché andava a indebolire il fronte di lotta per il rinnovo del CCNL, rappresenta però una svolta in quanto sancisce l'ingresso del Sindacato provinciale nella fabbrica e definisce le aree di intervento dello stesso sui problemi relativi alla condizione di lavoro. In qualche misura, si può dire che prefigura una sorta di contrattazione integrativa. Alcuni esempi:
 - Comunicazione del metodo della rilevazione dei tempi e degli utili di cottimo, comprese le linee transfert.
 - Comunicazione e possibile esame congiunto In caso di introduzione di nuovi criteri nella determinazione dei tempi di lavoro e nella definizione degli utili di cottimo.
 - Comunicazione ed esame congiunto in caso di introduzione di linee a catene e/o a flusso continuo.
 - Comunicazione ed esame congiunto nei casi di inquadramento categoriale che si discostano da CCNNL e in caso di introduzione di incentivi diversi dal cottimo.
 - Definizione di una procedura per affrontare le controversie, che non escludono l'iniziativa sindacale, relative all'applicazione delle norme del lavoro a cottimo.
 - Analoga procedura è prevista per i problemi di inquadramento categoriale.
 - Il Sindacato provinciale può entrare in fabbrica e tenere riunioni coi lavoratori nei locali della CI (Commissioni Interne) e fuori orario di lavoro (si prefigura una prima forma di assemblea).
- 1964: crisi finanziaria e gestionale della Olivetti. Intervento capeggiato da FIAT con Pirelli, La Centrale, IMI e Mediobanca. Bruno Visentini diviene Presidente dell'azienda quale rappresentante del gruppo d'intervento che detiene il 23,8% del pacchetto azionario.
- Cessione della Divisione Elettronica alla General Electric.
- Inizia così un lento e, seppur con alti e bassi, graduale processo di progressivo

abbassamento del livello tecnologico. Anzi, possiamo affermare che la discesa della Olivetti inizia qui e si protrarrà, come vedremo, per circa un quarantennio. Essa sarà caratterizzata da un percorso non lineare con anche da iniziative imprenditoriali che però, dopo un certo periodo, cessano o si interrompono. Altre iniziative possibili che ne avrebbero potuto arrestare il declino non vengono percorse o si abbozzano soltanto. Causa: mancanza di capitali ed ostinato rifiuto di ricercarli sul mercato sino al 1979 anno in cui, a seguito della insostenibile crisi finanziaria dell'Olivetti, con l'arrivo di De Benedetti si procede ad un aumento di capitale. Ma questo lo vedremo nel prossimo capitolo.

- In questo contesto negativo per l'elettronica, si assiste ad una scelta apparentemente contraddittoria: nel 1964 viene ceduto il progetto relativo alle macchine utensili convenzionali alle PPSS (Partecipazioni Statali). Per contro nascono però La DCN (Divisione Controllo Numerico), nel 1966, per la progettazione, realizzazione delle macchine utensili a controllo numerico e l'RTM (Istituto per la Ricerca delle Tecnologie Meccaniche) di Vico Canavese: si tratta di un consorzio che vede la partecipazione – oltre che di Olivetti – di FIAT e FINMECCANICA. Per chiarezza, cfr. Allegato 2 onde avere una visione di questo settore industriale della Olivetti.
- Nei prodotti, la componente elettronica prende piede e tende ad aumentare.
- Vertenza degli attrezzisti (1967) e sconfitta sindacale. Le cause si possono ricercare sia nella diminuzione del peso specifico dell'attrezzaggio nell'organizzazione produttiva dovuta al decentramento di attività e sia nel “muro politico” aziendale, con la benedizione delle organizzazioni padronali: è la prima vertenza integrativa in un grande gruppo a livello nazionale e ciò rappresenterà, per le controparti padronali, un “pericoloso” e generalizzabile precedente.
- Vertenza dei montaggi alla MC24 ed MC26 (1968) e vittoria dei lavoratori e sindacale.
- Introduzione delle linee a cottimo collettivo, razionalizzazione del processo produttivo, ricomposizione delle fasi (ad es.: le linee a spinta avevano fasi più lunghe rispetto alle linee tradizionali ed arrivavano sino a 6 min.). L'introduzione del cottimo collettivo favorisce e omogeneizza la condizione di lavoro. Nasce così una spinta alla contrattazione collettiva e una ripresa della contrattazione sugli aspetti riguardanti la condizione di lavoro.
- Inizia così il periodo sindacale tendente alla richiesta di modifica della odl.
- Rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro del 1969.
- La sempre maggior presenza dell'elettronica nei prodotti, la riduzione della vita media di un prodotto sul mercato, la conflittualità operaia spingono l'Azienda a nuovi modelli organizzativi più flessibili. Iniziano quei processi che, in Olivetti, coinvolgono gradatamente diverse lavorazioni: nelle officine (gruppi misti), nei montaggi attraverso le UMI (Unità di Montaggio Integrate) (cfr. il documento “I cicli produttivi alla Olivetti”).
- Dopo il CCNL del 1969 ed il riconoscimento delle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali), con l'accordo di Gruppo del 1971 si risponde sia ai processi di trasformazione appena accennati che all'adeguamento delle strutture sindacali di fabbrica alle modifiche intercorse nell'organizzazione della produzione avvalendosi appunto delle nuove normative introdotte dal recente CCNL. Avviene così il passaggio dalle CI (Commissioni Interne) ai CdF (Consigli di Fabbrica) e si realizzano così tre livelli di contrattazione aziendale: di “gruppo” con il riconoscimento del Coordinamento Nazionale dei delegati Olivetti; di “stabilimento” attraverso i CdF e i loro esecutivi; di “reparto” attraverso il delegato di reparto.
- Accordo di Gruppo del 5 aprile 1971.
Con questo accordo, a seguito di una vertenza sindacale coinvolgente tutto il gruppo Olivetti, si raccolgono da un lato – come già detto – i frutti della spinta sindacale e dei lavoratori/ici alla trasformazione della odl (organizzazione del lavoro) e al miglioramento delle condizioni lavorative, di salario e di qualificazione. Dall'altra, sulla base delle conquiste sancite dal rinnovo del CCNL del 1969, si ridefiniscono le relazioni sindacali. Di seguito una sintetica descrizione dell'accordo in alcune sue parti.

DIRITTI SINDACALI:

- Riconoscimento del Consiglio di Fabbrica e dei relativi Esecutivi quali agenti contrattuali nei singoli stabilimenti del Gruppo Olivetti.
- Riconoscimento del Delegato di Reparto quale agente contrattuale a livello di

- reparto e/o ufficio.
- Riconoscimento del Coordinamento Nazionale di Gruppo quale agente contrattuale del Gruppo Olivetti e della Divisione Commerciale.
- Quindi, le Commissioni Interne vengono superate e si chiude l'attività del Consiglio di Gestione che sarà sostituito dall'istituzione della Commissione dei Servizi Sociali che si occuperanno appunto di tali servizi nel gruppo.
- Si definiscono praticamente tre livelli di contrattazione per la cui efficacia pratica se ne individuano le modalità e le condizioni di agibilità.

TRASFORMAZIONE dell'ORGANIZZAZIONE del LAVORO – VALORIZZAZIONE delle CAPACITÀ PERSONALI:

- Studio di nuove forme organizzative dei montaggi, nell'intento di realizzare un allargamento e arricchimento dei contenuti lavorativi (ad es. lo studio del montaggio Logos 270 per agglomerati a dimensione prestabilita; cfr. il documento "I cicli produttivi alla Olivetti).
- Completamento delle conoscenze di prodotto degli operai di montaggio addetti a fasi delicate del flusso produttivo.
- Maggiore diffusione dei mezzi meccanici sostitutivi delle operazioni meno qualificate.
- Ricomposizione delle mansioni di officina.
- Arricchimento delle mansioni.
- Aumento della mobilità orizzontale interna, soprattutto al montaggio.
- Inquadramento categoriale e definizione di declaratorie professionali.
- Qualifiche impiegati.
- Valorizzazione delle capacità personali del lavoratore attraverso ricomposizione delle mansioni, mobilità interna attraverso l'utilizzo di lavori diversi, introduzione di nuove tecniche e nuovi metodi produttivi, impiego su nuovi prodotti più complessi di personale presente già da tempo nei montaggi.
- Normativa atta a garantire il guadagno di cottimo.
- Conseguenza di quest'accordo, anche, sono il primo accordo in Italia in materia di modifica di organizzazione del lavoro al montaggio della calcolatrice Logos 270 e lo sbocco della vertenza della TE300 in cui la linea di montaggio verrà completamente riprogettata ed il prodotto modularizzato (cfr. il documento "I cicli produttivi alla Olivetti").

Merita a questo punto introdurre una riflessione sugli organismi di rappresentanza dei lavoratori ovvero l'evoluzione che le strutture sindacali ebbero in questo periodo e la peculiarità della situazione olivettiana.

Si ricorda che questo è il periodo della ripresa delle lotte dei lavoratori, sono i tempi in cui si generalizza una forte domanda di cambiamento in diversi strati sociali e non solo nei luoghi di produzione e dei servizi (basti pensare, ad esempio, ai movimenti studenteschi), sono i tempi in cui le istanze giovanili prorompono nella scena sociale e investono il nostro paese ma che si affermano (seppur in forme, modalità e sviluppi diversi) anche nel resto del mondo (è il periodo del conflitto vietnamita e della resistenza di quel popolo alle pretese americane che generò un vasto schieramento di opinione e di lotta per affermare i diritti del popolo vietnamita e stroncare l'intervento militare USA). Insomma, se vogliamo sintetizzare con uno slogan, "è iniziato il '68". In questo contesto anche nei luoghi di produzione nasce una domanda di "democrazia", di maggior "partecipazione" che investe sia le strutture aziendali, ma anche quelle sindacali. Se a ciò aggiungiamo il fatto che nel gruppo dirigente sindacale torinese ed in particolare nella Fiom e nella CGIL, dopo gli anni della sconfitta alla FIAT, nacque una riflessione che portò all'elaborazione di un modello di ripresa della contrattazione e di democrazia nei luoghi di lavoro che individuerà, a partire dall'attenzione posta sulle condizioni di lavoro, nella figura del "delegato di gruppo omogeneo" l'elemento che in sé sintetizza l'unità del gruppo di lavoratori "omogenei" in rapporto alla collocazione nel processo produttivo ed alla condivisione delle condizioni lavorative nello spezzone di linea, nel raggruppamento di officina, nell'ufficio. Il delegato di gruppo omogeneo che diventa il nuovo soggetto di contrattazione e che trova una sintesi più complessiva nel Consiglio di Fabbrica in cui, nel rapporto con gli altri delegati, si

dovranno poi formare le scelte di strategia sindacale aziendale seppur in una relazione dialettica con coloro che rappresentano la struttura sindacale vera e propria. Per farla breve, la Fiom torinese già a fine anni '60 recepisce questa spinta ed affianca alle Commissioni Interne le SAS (Sezioni Sindacali Aziendali) appunto per consentire una maggiore partecipazione ai volonterosi alle questioni di natura sindacale nelle aziende. In Olivetti poi, l'esigenza di avere maggiore partecipazione si dilata soprattutto dopo la vertenza degli attrezzisti del 1967 e quella poi vittoriosa dei montaggi della MC24 ed MC26 del 1968. Già durante la lotta per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del 1969, la Fiom promuove, dove possibile, l'elezione di delegati di gruppo omogeneo e/o di reparto e di ufficio. Saranno delegati, limitati nel numero, non riconosciuti dalla Direzione aziendale ma che la Fiom cerca di "istituzionalizzare" coprendo per quel che è possibile con ore del monte-ore sindacale. Il Contratto del 1969 fa poi giustizia di tutto ciò e pone le basi per il riconoscimento dei futuri Consigli di Fabbrica che, come abbiamo visto, si concretizzerà con l'accordo di gruppo del 1971.

In virtù di quest'accordo si procedette poi, dopo un tormentato percorso che vedremo nelle righe seguenti, alla elezione dei delegati e degli organismi di rappresentanza dei lavoratori nel gruppo Olivetti. Qui occorre annotare alcune particolarità aprendo ancora una parentesi storica.

Abbiamo precedentemente segnalato come, durante il periodo di Adriano, nacque il sindacato aziendale Autonomia Aziendale. Successivamente si affilierà alla UIL assumendo la sigla Autonomia Aziendale-UIL. Nel 1971 la UILM (a maggioranza socialista) decide di separarsi da A.A. e darà vita ad una propria rappresentanza diretta. Si apre una sede UILM ad Ivrea. L'operazione è appoggiata da FIM e Fiom anche in vista della unificazione sindacale dei metalmeccanici con la costituzione della FLM (Federazione Lavoratori Metalmeccanici) che raggruppa le tre sigle. Nel gruppo si eleggono i consigli di fabbrica che non vengono riconosciuti dalla Olivetti. L'operazione è approvata da FIM-Fiom-UILM, ma A.A. si contrappone alle elezioni. La vertenza di gruppo del 1972 ha quale uno dei punti centrali il riconoscimento del Consiglio di Fabbrica, eletto su scheda bianca a livello di gruppo omogeneo individuato nell'articolazione del processo produttivo. La piattaforma viene presentata con l'ostilità di A.A. e la Olivetti non concede alcuna trattativa, neanche incontri informali. Completa chiusura nonostante circa 50 ore di sciopero con conseguente sconfitta. Dopodiché la UILM chiude la sede che aveva aperto ad Ivrea ed A.A. sarà, d'ora in poi, l'unica a rappresentare la UIL nell'area canavesana. Ma la necessità di andare alla elezione dei delegati permane e si dovranno fare i conti con la UIL canavesana che ha un certo seguito tra i lavoratori. È il secondo sindacato come iscritti, dopo la Fiom. Per fare elezioni occorre individuare i gruppi sulla base dell'articolazione del processo produttivo e si devono fare contemporaneamente i conti con l'esigenza di rappresentatività dell'organizzazione sindacale (appunto in quanto iscritti): quest'ultima questione è particolarmente caldeggiata dalla UIL Ivrea per cui quando si vanno a definire le mappe per l'elezione si cozza con questo *out-out*: l'elezione dei delegati può avvenire, con scheda bianca, purché venga garantita la rappresentatività dell'organizzazione sindacale. Il che tradotto significa delegati sì purché un certo numero sia della nostra organizzazione. Si cercò quindi un compromesso tra un modello organizzativo che teneva conto sia del processo produttivo sia della necessità di rappresentanza sindacale. Del resto, la battaglia politica per un modello organizzativo che tenesse conto solo della articolazione del processo produttivo e che consentisse l'elezione del delegato indipendentemente dall'appartenenza a questo o quel sindacato non fu certo facilitata dal sopravvenuto accordo interconfederale, il patto federativo CGIL-CISL-UIL, che "sacrificò", almeno in parte, quella che era la natura dei Consigli di Fabbrica ai fini di realizzare una Unità Sindacale per quel che era possibile a quell'epoca. Non si vuole qui criticare quell'evento (forse inevitabile), ma solo constatarne alcuni effetti. Comunque, possiamo dire, la mediazione raggiunta in Olivetti fu onorevole e consentì l'elezione dei delegati tenendo conto dell'articolazione del processo produttivo anche se, per quanto sin qui riportato, in certe realtà invece di avere il delegato unico, ne venivano eletti 2 o 3: ovvero sempre tenendo conto della organizzazione della produzione si introducevano in alcuni punti delle "aree". Ad esempio, in una linea di montaggio, formata da più spezzoni (diciamo 3 come esempio) invece di un delegato eletto in ogni spezzone avevi 3 delegati eletti nell'intera linea.

Concludendo, questa "anomalia" – ma forse più esatto dire "onorevole compromesso" – anche se generò discussioni, non impedì, in azienda, di avere un buon livello di contrattazione e di democrazia sindacale.

3. Periodo dal 1972 al 1979 (arrivo di De Benedetti)

- Nel 1972 avviene un cambiamento nel gruppo dirigente della Olivetti: Ottorino Beltrami è il nuovo Amministratore delegato. La trasformazione dei prodotti da elettromeccanici ad elettronici e la conseguente riorganizzazione produttiva subiscono un'accelerazione. Infatti, se nel 1964 la Olivetti era la maggiore produttrice mondiale di macchine da calcolo (aveva raggiunto una quota pari al 40% della produzione complessiva di calcolatrici meccaniche), nel 1972 essa detiene ancora il 37% del mercato mondiale delle calcolatrici meccaniche con una differenza: in tale anno il numero di calcolatrici meccaniche è di sole 370.000 unità, mentre quelle elettroniche da tavolo hanno raggiunto 2.500.000 unità di cui solo il 3% prodotte dalla Olivetti (fonte: Comunicazione della Commissione tecnica del PCI di Ivrea al Convegno dell'Istituto Gramsci "Scienza ed organizzazione del lavoro" del 1973). Non si vuole qui discutere sulle cause che portarono a questa situazione, non ultime le responsabilità manageriali quali il persistere nell'investire cifre ingenti nelle produzioni tradizionali quando già, ormai, era prevedibile l'affermarsi dell'elettronica nelle piccole calcolatrici. Fatto sta che in tale situazione la nuova gestione tende a concentrare le risorse nel processo di trasformazione su accennato dei prodotti da elettromeccanici ad elettronici. L'operazione che si svilupperà però necessita di capitali che non vengono ricercati. Si assiste così, onde far fronte a questa esigenza e soprattutto ad una situazione finanziaria pesante unitamente al ruolo giocato nel sindacato di controllo dalla FIAT e dall'IRI, *alla cessione di alcune consociate (SGS produttrici di componenti elettronici, Systed ecc.) ed allo scorporo della Divisione Controllo Numerico che diventa Olivetti Controllo Numerico S.p.A. (1972).*
 - Il contesto di riferimento in cui si sviluppa l'iniziativa sindacale in questo periodo, può così essere sinteticamente riassunto:
 - Tendenza alla trasformazione rapida e progressiva di quasi tutti i prodotti da meccanici a elettronici ed elettromeccanici.
 - Tale processo ha influenze sui livelli occupazionali. Tant'è che nel 1972 viene presentata una piattaforma, citata in precedenza, da FIM-FIOM e UILM (Autonomia Aziendale è ostile) che tenta di affrontare queste questioni e si registra la sconfitta.
 - Per quanto riguarda invece il contesto politico sindacale nazionale, il 1973 vede nella sottoscrizione del nuovo CCNL la realizzazione dell'Inquadramento Unico Operai-Impiegati.
 - **Sempre nel nuovo CCNL del 1973 viene acquisito il "diritto di informazione" relativamente ad investimenti, prospettive produttive ed occupazionali: è la famosa "prima parte" dei contratti che risulterà utilissima per l'evolversi della contrattazione sindacale su queste materie negli anni successivi.**
 - Conseguentemente **e grazie anche ai diritti della "prima parte" del contratto appena conquistata**, la contrattazione sindacale subisce un salto di qualità: dalle problematiche relative alla condizione di lavoro, alla modifica della odl, si arriva alla discussione sui temi di politica industriale, degli investimenti, dell'occupazione, del Mezzogiorno. Inoltre, anche alla luce delle trasformazioni in atto, la pressione sindacale e la risposta aziendale portano all'estensione del modello organizzativo a "isola" ed a processi di riorganizzazione/ricomposizione del lavoro che investono più aree tecnologiche (officine, montaggi ecc.). Si comincia a prospettare anche la *ricomposizione funzionale delle mansioni* ovvero l'attribuzione al gruppo di lavoratori di responsabilità inerenti la gestione del flusso produttivo.
 - Si giunge così all'accordo di gruppo del 1974, che da un lato registra la spinta sindacale ad estendere i processi di trasformazione della odl ricomponendo mansioni, riqualificando, rispondendo quindi anche attraverso questa via ai problemi della ripetitività, della monotonia e dei loro riflessi sulla condizione psicologica del lavoratore/ric. Tant'è che si va verso il superamento della figura dell'operaio comune; dall'altra si affrontano i temi degli investimenti, dell'occupazione e del Mezzogiorno. Le direttrici principali che guidano l'accordo di gruppo del 9 aprile 1974 sono:

- Impegno a mantenere presenza nei settori tradizionali ed accrescere la presenza nelle attività caratterizzate da nuove tecnologie.
 - Destinare pressoché esclusivamente al Mezzogiorno gli incrementi di occupazione derivanti dal potenziamento dell'attività produttiva garantendo nel contempo livelli professionali e occupazionali negli stabilimenti del Settentrione. Si affronta così nell'iniziativa sindacale all'Olivetti la Questione Meridionale.
 - Incremento dei livelli occupazionali a fronte di un intervento pubblico realizzabile attraverso un Piano Nazionale dell'Informatica. Ciò dovrebbe comportare la necessità di immettere circa 1000 persone nella ricerca nel quinquennio e di circa 500 persone nel settore commerciale nel biennio. In produzione viene esemplificato il rapporto stock produttivi / assunzioni nelle aree dei terminali, telex e macchine per scrivere. La ricaduta di suddetto piano avrebbe dovuto trovare rispondenza anche nel settore del Controllo Numerico in cui, anche a seguito di commesse in settori specializzati quali quelli dell'aeronautica civile, avrebbe potuto esserci occupazione aggiuntiva pari a circa 600 persone nel quinquennio. Infine, negli stabilimenti meridionali vengono individuate produzioni relative a sottosistemi e moduli con relativa ingegneria che, a seguito di suddetto piano, troverebbero allocazione e produrrebbero risposte positive sul terreno occupazionale. Come si vede, concludendo questo punto, il limite di queste prospettive occupazionali sta nel fatto che dipendono moltissimo dalla realizzazione di un Piano Nazionale dell'Informatica, necessità sacrosanta ma che verrà poi, come vedremo, disattesa.
 - Rientro parziale di lavorazioni date all'esterno.
 - Applicazione dell'Inquadramento Unico e ridefinizione di nuovi livelli salariali (sovraminimi collettivi) ed armonizzazione degli istituti retributivi ed adeguamento salariale nonché mensilizzazione del salario operaio.
 - Organizzazione del lavoro e mobilità professionale dei lavoratori:
 - ✓ Estensione da una fase sperimentale di modifica della organizzazione del lavoro ad una fase più generalizzata. In questo contesto preso atto di quanto già in corso d'opera (telescriventi, sistemi contabili, macchine da scrivere elettriche) si investiranno i settori delle addizionali, dei gruppi funzionali e di altre classi dei prodotti testé citati.
 - ✓ Nei settori dove l'arricchimento professionale è più problematico sul solo piano tecnico, impegno a procedere attraverso la trasformazione dell'attività di montaggio in attività di conduzione e controllo di processo mediante sviluppo della meccanizzazione, arricchimento attraverso attribuzione di attività manutentive, attribuzione al gruppo di lavoro di funzioni quali contenimento degli scarti e rilavorazioni e controllo sul flusso produttivo ed impiego materiali, strutturazione di alcune sub-unità di officina in modo da integrarle con l'assemblaggio dei gruppi.
 - ✓ Avviamento di esperimenti di trasformazione del lavoro esecutivo in settori impiegatizi quali quelli nelle aree dell'avanzamento produzione e magazzini, della contabilità generale ed industriale e delle funzioni amministrative nell'ambito dei tempi e metodi. Tali modifiche comporteranno un consistente numero di passaggi di categoria nei settori operai ed anche impiegatizi nel corso di alcuni mesi **oltre che essere la via per affrontare e superare la ripetitività, la monotonia e le loro conseguenze sulla salute dei lavoratori/rici**
 - Infine interventi sono previsti per i Servizi sociali (asili nido, scuole materne, trasporti, colonie, casa ecc.).
- Già nell'accordo del 1974 si evincono quali saranno le trasformazioni che investiranno i prodotti:

- Evoluzione dei prodotti informatici da un punto di vista tecnologico: nel mondo del *data processing* si afferma una architettura sistemistica e modulare ovvero un'impostazione dei sistemi in sottosistemi e dei sottosistemi e prodotti più semplici in moduli. Ciò implica anche aprire nuove prospettive. Il *know-how* tecnologico e specifico di prodotto è a livello di sottosistema e di modulo. Il valore aggiunto ed il contenuto professionale dei lavoratori in questi prodotti è relativamente elevato rispetto a quelli insiti nell'intero sistema. Il *know-how* deve essere mantenuto e potenziato non solo nella produzione ma anche nella rete di assistenza tecnica ed in quella di vendita.
 - Tale processo ha influenze sui livelli occupazionali anche se la produzione di moduli e sottosistemi per più prodotti finiti anche non proprietari può aprire nuove prospettive.
 - Sul modo di produrre, tale processo implica da un lato la necessità di specializzare singole unità per l'ottenimento di sottosistemi e di moduli; d'altro lato la produzione nelle fabbriche si specializza ulteriormente in sottosistemi (ad es. stampanti, dischi, nastri) e per moduli (ad es. tastiera e piastre).
- Nel 1976 Ottorino Beltrami in un documento informativo alla FLM (Federazione Lavoratori Metalmeccanici che raggruppava FIM, FIOM e UILM) afferma che la nuova strategia Olivetti è la diversificazione verso l'informatica distribuita e non la mera elettronicizzazione di vecchi prodotti meccanici per ufficio. Necessitano programmi addizionali di ricerca sostenuti dal finanziamento pubblico. Si rileva un'eccedenza strutturale di manodopera e si richiede maggiore flessibilità della forza-lavoro (cfr. "Cenni di storia del sindacato alla Olivetti" allegato agli Atti del Convegno FIOM "Si poteva salvare l'Olivetti?" - dicembre 2008).
 - Nel 1977 Olivetti arriva alla decisione di dichiarare eccedenti un numero rilevante di dipendenti per effetto della trasformazione dei prodotti da meccanici ad elettronici/informatici. Il sindacato sosteneva invece che si potevano recuperare tutte le tecnologie che avrebbero potuto dare luogo a iniziative industriali [e tra queste rilevanti sono quelle di OCN, OSAI (Olivetti Sistemi Automazione Industriale) e robotica] trovando le risorse necessarie al loro sviluppo, sgravando per questa via la Olivetti dal peso della meccanica e dall'onere della riconversione del personale addetto.

L'Azienda, invece, decide di trasferire al Sud la OCN, trascurando l'importanza delle conoscenze tecnologiche e della professionalità degli addetti a questi settori, nella speranza di avere dallo Stato risorse per la riconversione di Marcianise (Formazione professionale e altro).

In questo contesto si va verso una vertenza di gruppo che sfocia nell'accordo del 1977. *Con quest'accordo, sulla base di chiare proposte di politica industriale da parte sindacale e con il prezioso contributo dei delegati si individuano e sottoscrivono una serie di iniziative industriali tendenti a recuperare e non disperdere il patrimonio conoscitivo nel campo della meccanica e dell'automazione. Accordo che verrà poi in seguito disatteso.*

Si riportano ora alcuni esempi della piattaforma rivendicativa del 1977 presentata alla Olivetti che dimostrano l'assunto sopra evidenziato.

RICERCA E SVILUPPO

- 1) Riguardo ai finanziamenti pubblici di cui l'Olivetti a vario titolo beneficia al momento e beneficerà poi, indispensabile è l'esame congiunto e periodico di:
 - a) dinamica e utilizzo dei finanziamenti pubblici;
 - b) dinamica e composizione della forza-lavoro;
 - c) specificazione degli impegni relativi a progetti in corso e a quelli futuri;

- d) criteri sui quali l'azienda fonda la correlazione tra occupazione nella ricerca-sviluppo e investimenti in ricerca; gli impegni di aumento dell'organico in presenza di finanziamenti pubblici.
- 2) Le risorse destinate alla ricerca avanzata devono essere aumentate, soprattutto in presenza di finanziamenti pubblici. In particolare è necessario:
- a) fare interventi dedicati allo studio e allo sviluppo delle tecnologie elettroniche ed elettromeccaniche intensificando i rapporti con il maggiore dei produttori nazionali: la SGS-ATES;
 - b) dedicare un ramo specifico della ricerca avanzata al software, soprattutto in rapporto con i centri universitari;
 - c) sviluppare l'impegno nello studio delle applicazioni dell'informatica verso usi di interesse sociale e scientifico, di soluzioni economiche e funzionali alle necessità degli Enti Locali, dell'amministrazione pubblica e della gestione dei servizi in generale.
- 3) Per quanto riguarda le trasformazioni da realizzare nell'organizzazione del lavoro e nella formazione professionale occorre pervenire ad una classificazione e una elencazione delle diverse attività, volta per volta:
- a) gli organici e i tempi di scadenza;
 - b) le competenze professionali necessarie, definendo i corsi professionali adeguati all'inserimento dei lavoratori nei diversi gruppi;
 - c) rapporti professionali reciproci che si devono stabilire tra i lavoratori di ciascun gruppo;
 - d) l'evoluzione professionale e, quindi, l'inquadramento categoriale che i diversi ruoli e le diverse attività assicurano;
 - e) l'impegno a introdurre, entro tempi certi e definiti soprattutto nel campo del software, di nuove metodologie di lavoro che consentano, estendendole ai vari enti aziendali e alle consociate, di creare quel patrimonio comune di nozioni e concetti tecnico-scientifici e di metodi di lavoro, indispensabili per facilitare la reciproca comunicazione e il generale elevamento professionale.
- 4) Definire, sulla base della sopracitata classificazione, per ciascuna classe di attività a quale funzione aziendale (ricerca e sviluppo, marketing, Divisione Italia ecc.) e consociate (Sintax ecc.) è affidato il compito di svilupparle. Definire i casi particolari in cui sia possibile il ricorso a società esterne, fissando i criteri di scelta e la contrattazione preventiva con i consigli di fabbrica interessati. Garantire che il ricorso a consulenti sia limitato ai casi in cui è verificabile congiuntamente che questo permetta l'utilizzo di nozioni e competenze non reperibili all'interno. Detta verifica congiunta deve servire a concordare se, e in quanto tempo, sia possibile la creazione all'interno del *know-how* relativo.

AUTOMATICA/ ROBOTICA E PRODUZIONI MECCANICHE

1) Impiego delle risorse presenti negli attrezzaggi, officine e uffici progetto per trasformare la Olivetti in produttrice per conto terzi (oltre che per l'esigenza interna) di stampi, attrezzature e parti riferite ad alcune tecnologie sofisticate (plastica, sinterizzazione, pressofusione).

A fianco di ciò la garanzia di mantenere nella Olivetti la produzione delle parti meccaniche tradizionali (lamiera, torneria.ecc.).

2) Impiego delle risorse onde sviluppare il comparto inerente alla "progettazione e produzione di beni strumentali per l'automazione dei processi produttivi", rappresentato dalla OCN e dalla OSAI.

Ciò significa:

a) per quanto riguarda la produzione svolta dalla OCN si rivendica:

Elettronica: tenendo conto dello sviluppo e della collocazione autonoma che hanno i prodotti nel mercato si richiede:

- incremento degli organici per adeguare la capacità produttiva alla domanda di mercato;
- impiego di risorse aggiuntive nella ricerca e progettazione per lo sviluppo della applicazione del controllo numerico e del software.

Meccanica (produzione di *machining-centers* e apparecchiature di misura):

- incremento dell'organico per rispondere alla domanda attuale;
- garantire la contestualità tra l'operazione di trasferimento delle attuali produzioni OCN, compresa la progettazione relativa, e il contemporaneo mantenimento delle attuali fette di mercato e delle sue potenzialità;
- impegno dell'azienda affinché attraverso la UCM (Unità Componentistica Meccanica) ed in rapporto di programmazione con la Regione Campania, con lo Stato e con il settore macchine utensili, garantisca tutti gli strumenti necessari per acquisire una continuità produttiva e occupazionale dello stabilimento di Marcianise all'interno dello sviluppo del settore (ad es. creazione dell'indotto);
- impegno che il passaggio dei lavoratori di Marcianise alla OCN avvenga contemporaneamente per tutti garantendo le condizioni normative vigenti e la continuità dei rapporti sindacali attuali dell'OCN.

- b) Per quanto riguarda la produzione svolta dalla OSAI (robotica) si richiede lo sviluppo dell'attuale passaggio alla fase di produzione, che non deve subire rallentamenti nel trasferimento a Marcianise, definendo nel contempo il riflesso sugli organici e la collocazione dei lavoratori attualmente impiegati. Garanzia che i quadri tecnici necessari siano assunti nell'area campana.
- c) L'operazione di trasferimento delle produzioni meccaniche attuali della OCN a Marcianise deve essere vincolata preventivamente ad un piano relativo alla organizzazione del lavoro in quello stabilimento atto a sviluppare la professionalità dei lavoratori ed a battere qualsiasi tentativo di ulteriore parcellizzazione del processo produttivo.
- 3) Va sottolineato che quello che si fa attualmente alla OCN e alla OSAI è insufficiente rispetto alle esigenze di un mercato sempre più maturo che così si articola:
- revisione parco macchine;
 - metodi di utilizzazione del parco macchine;
 - automazione di operazioni di lavoro;
 - applicazione del controllo numerico ed in generale dell'elettronica.

Conseguentemente si chiede che l'azienda si impegni ad utilizzare risorse aggiuntive per incremento e la diversificazione dei prodotti e per la relativa metodologia di impiego dei processi produttivi a partire dal completo impiego delle risorse umane e produttive attualmente esistenti.

Questo per realizzare un'aderenza tra offerta ed esigenza di mercato, a cominciare dalla revisione del parco macchine e dallo studio di nuove macchine a controllo numerico (ad es. dalle macchine da impiegare in lavorazioni meno sofisticate, alle "transfert" flessibili).

Si vuole inoltre conoscere il rapporto tra RTM (Istituto per le Ricerche Tecnologiche Meccaniche) e lo sviluppo delle tecnologie meccaniche.

- 4) In termini occupazionali le richieste comportano un recupero immediato delle eccedenze strutturali di manodopera, e, attraverso una definizione numerica e temporale degli organici, rivendichiamo l'impegno ad una copertura del turnover.

In questo contesto vanno verificati: i lavoratori coinvolti, il ruolo degli attrezzaggi e delle officine, i riflessi di queste operazioni all'interno del gruppo, i tempi, le modalità; e le localizzazioni, e impegni precisi per la modifica dell'organizzazione del lavoro, a partire dalle officine e dagli attrezzaggi.

L'accordo, tra l'altro, prevederà:

POLITICHE INDUSTRIALI:

- A fronte dell'eccedenza strutturale di manodopera precedentemente denunciata, si individuano iniziative industriali atte alla saturazione delle risorse umane ed allo sviluppo dei settori aziendali a partire da quello dell'informatica distribuita. In particolare, *si raccoglie la proposta di*

indicazione sindacale di utilizzare le risorse meccaniche e le conoscenze meccaniche liberate dalla trasformazione dei prodotti e si costituirà una unità produttiva, la UCM finalizzata anche a cogliere le opportunità del mercato esterno. Essa comprenderà: produzione sinterizzazione, produzione barra, produzione resine, produzione lamiera, produzione utensileria e attrezzi, settore delle macchine utensili (revisione per terzi, *remodelling*, costruzione macchine speciali, costruzione gruppi standard, parti e gruppi specifici per macchine utensili, costruzione di attrezzature speciali di montaggio).

- Trasferimento del settore meccanico di OCN a Marcianise nel triennio 1977-1979 (si dovrebbero consolidare, contemporaneamente, le attività di: aggiornamento e rinnovo parco prodotti, vendita e ricerca di nuovi mercati esteri, pianificazione per progetti di nuove macchine a controllo numerico destinate alle produzioni di serie più elevate).

Per il settore elettronico, invece, si prevede uno sviluppo basato su: unità di governo per *machining center* e macchine operatrici, sistema per officina integrata, componenti di potenza e trasduttori, controllo adattativo per torni, rilevatori di quote. Nel software, invece, si dovrebbero sviluppare il linguaggio automatico per torni, compilatori per unità di governo, sistemi operativi per scambio dati, cicli complessi per unità di governo e *machining center*, sistemi telediagnostici.

- Trasferimento a Marcianise delle attività di progettazione, ingegnerizzazione, personalizzazione dei sistemi della OSAI.

L'OSAI (Olivetti Sistemi Automazione Industriale) nasce nel 1977.

La sua missione produttiva è appunto quella di fornire prodotti per l'automazione da impiegare nei processi produttivi, robot ad esempio, sia per la Olivetti che per il mercato esterno.

Il prodotto OSAI è costituito essenzialmente da:

- ✓ Macchina base: basamento con struttura (guide) a 2 colonne per consentire il movimento, articolata su 3 assi: orizzontale, longitudinale e verticale (parte standard). L'asse verticale ha all'estremità la parte sensoriale-tattile.
- ✓ Organo di governo elettronico (hardware).
- ✓ Sistema operativo (software) proprietario.

La personalizzazione della macchina (ovvero secondo le esigenze del cliente (sia esso Olivetti o altri) si ottiene attraverso la parte sensoriale-tattile e attraverso il software. La personalizzazione viene poi persa.

La OSAI opera a San Bernardo d'Ivrea. Rimarrà sempre al Nord incorporando tra le sue attività, durante il trasferimento dell'OCN a Marcianise, la progettazione/produzione degli organi di governo dei *machining-center* ovvero la parte elettronica che era in OCN.

- In presenza di Piano Nazionale dell'Informatica, si prevede sia l'ampliamento verso settori applicativi nuovi sia progetti in parallelo. Si conferma la tendenza verso l'informatica distribuita nelle varie linee di prodotti (business computer, sistemi terminali, data entry, sistemi personal minicomputer, word e information processing, terminali semplici, macchine per scrivere, riprografia). Inoltre, nel settore commerciale, si prevede un leggero incremento degli addetti verso l'area EDP, incremento nell'area del software e potenziamento strategie nei sistemi contabili.
- Costituzione a San Bernardo d'Ivrea di un'unità per la produzione di unità di memoria e testine magnetiche, tastiere e stampanti finalizzate anche al mercato esterno.
- Avviamento di un modello di macchina riprografica su carta normale ad Aglié.
- Lavori dati all'esterno: si prevede l'informazione al sindacato sull'andamento del ricorso alle case di software esterne. Sulle altre lavorazioni l'informazione tempestiva è prevista a seguito di variazioni significative e non temporanee della percentuale (5%) del lavoro all'esterno oltre che sulla tipologia delle forniture esterne. Nel settore commerciale, in particolare, si ottiene nei contratti in concessione la clausola che impegna il concessionario ad applicare le norme contrattuali del settore merceologico di appartenenza.

- La MAE (Motori Apparecchiature Elettriche – costituitasi il 1° gennaio 1977) si orienta a diventare azienda che produce anche per il mercato esterno, il che presuppone diversificazione della gamma produttiva e organizzazione dell'attività commerciale per vendita sia sul mercato nazionale che estero.

INVESTIMENTI e OCCUPAZIONE:

- Comunicazione investimenti nei vari settori.
- Comunicazione dati occupazionali per aree produttive disaggregati donne/uomini.
- Assunzione entro il 31 dicembre 1978 di 30 tecnici per lo stabilimento di Pozzuoli e verifiche previste su rapporto tra personale maschile e femminile nelle varie categorie ai fini del riequilibrio.

ORGANIZZAZIONE del LAVORO:

Viene comunicato che circa il 50% dei lavoratori/rici al montaggio opera in organizzazioni a UMI (isola). L'ottica è quella di estendere le esperienze già realizzatesi:

- Sperimentazioni in UC (lamiera, barra, resine e attrezzaggio).
- Sperimentazioni per le lavorazioni del cestino e della tastiera delle macchine per scrivere MS98 a Pozzuoli; sperimentazioni per le lavorazioni specifiche di officina e montaggio tastiera della Lexicon 90 a Crema.
- Sperimentazione di un'unità integrata relativa al montaggio automatico componenti a Scarmagno.
- Prevista proposta di intervento sulla odl per funzioni amministrative in Tempi e Metodi.
- Individuazione nuova figura professionale in Divisione Italia e STAC (Servizio Tecnico Assistenza Clienti) in relazioni a modifiche organizzative.

Necessitano a questo punto alcune riflessioni:

- Nel complesso, le lavorazioni operaie sono state investite da trasformazioni, che abbiamo enucleato, e si registra che la contrattazione ha portato a livelli categoriali e salario operaio contrattati. Non sono presenti aumenti *ad personam* nelle realtà operaie.
- Si profilano sperimentazioni e modifiche della odl anche tra gli impiegati.
- Ci si confronta/scontra anche sulle linee di politica industriale.
- Sull'occupazione si fa sentire la pressione femminile.

Ma la considerazione che deve essere evidenziata è che si è di fronte a dei processi che hanno visto l'iniziativa sindacale come motore di trasformazione ai quali la Olivetti risponde con un modello non autoritario, ma tendente a recuperare il consenso e la collaborazione dei dipendenti e delle loro organizzazioni. Non dimentichiamo, ad esempio, il ruolo dei Centri di Sociologia e di Psicologia nell'elaborazione delle trasformazioni organizzative. Ovvero: la Olivetti ricercò il consenso dei lavoratori e delle loro organizzazioni al fine di realizzare una politica che consentisse incremento di produttività, efficienza, margini di profitto. Certamente ciò è anche dovuto al clima che caratterizzò quel periodo storico e quegli anni. Crisi del taylorismo, della cosiddetta "automazione rigida" laddove introdotta che vengono contestate attraverso lotte operaie in paesi come Francia e Italia dove esistevano una tradizione operaia ed organizzazioni sindacali largamente politicizzate. In altri paesi industriali avanzati, come Svezia e Stati Uniti si moltiplicarono forme di disaffezione al lavoro fino al limite del sabotaggio. Tutto contribuì a far sì che anche da parte padronale si pensò ad interventi diretti sul modo di lavorare. Del resto elaborazioni teoriche su questa tematica avevano fatto capolino in istituti tecnologici quali il Mit (Massachusetts Institute of Technology). Nascono così sperimentazioni quali *job rotation, job enlargement, job enrichment* (rotazione, allargamento ed arricchimento delle mansioni lavorative)¹. L'Olivetti abbracciò questa filosofia facilitata anche, forse, dal tipo di prodotto e da una cultura aziendale tendente comunque ad acquisire consenso seppur sui propri obiettivi. L'organizzazione sindacale, i Consigli di Fabbrica, per altro verso, furono portatori di obiettivi che puntavano a un diverso modo di lavorare, meno alienante, per combattere monotonia e ripetitività (elementi questi

¹ Su queste tematiche relative al rapporto uomo-tecnologia-modo di produrre consultare "La partecipazione: un'utopia?" di Angelo Dina – Meta Edizioni

che possono portare anche a patologie), per più professionalità sino a rivendicare il controllo anche delle politiche di investimento e degli andamenti occupazionali. Si affermò così una dialettica aziendale che attraverso proposte, confronti e scontri produssero una sintesi in grado di rispondere alle esigenze di competitività dei prodotti sul mercato nella salvaguardia e nel miglioramento delle condizioni di lavoro. È un modello che, nelle esperienze più avanzate, andò oltre la ricomposizione-rotazione delle mansioni e arrivò alla conoscenza del prodotto, alla gestione del flusso produttivo, alla comunicazione/segnalazione di proposte atte a migliorare l'efficienza del flusso, alla gestione dei materiali a monte ed a valle del gruppo di lavoro ovvero, all'autogestione del lavoro nel gruppo in questione.

Significativo, da questo punto di vista l'accordo UTI (Unità Tecnologica Integrata) della PROBES (Produzione Beni Strumentali – Azienda Olivetti operante nel settore della produzione di macchine utensili) dell'8 maggio 1981. L'accordo si riferisce al gruppo di lavoratori operanti nel montaggio di macchine utensili e, nel precipuo, di torni a Controllo Numerico. Tale accordo è significativo anche per il fatto che ad esso si giunse anche a seguito di proposte precise di organizzazione del lavoro e delle relative retribuzioni fatte dai delegati che seguirono gli sviluppi di questa vicenda. Seguono alcuni esempi di tale accordo:

- Nell'UTI opera un gruppo di lavoratori ai quali viene assegnata una unità di obiettivi e di responsabilità e la stessa presenta una struttura sufficiente a renderla, di norma, indipendente e autonoma rispetto a integrazioni di personale esterno e tale da permettere una produzione rapportata alla presenza degli addetti, facendo ricorso alla sola mobilità interna. Ovvero, ciascun membro dell'UTI è impiegato nelle diverse posizioni lavorative da lui conosciute.
- L'UTI ha come obiettivi:
 - ✓ la consegna di macchine funzionanti, collaudabili e in grado di essere consegnate al cliente (prodotto completamente finito), il controllo del Work in Process (materiale fermo nel ciclo produttivo – capitale immobilizzato e quindi controllo di questo costo) in livelli prefissati, ovvero i componenti del gruppo si autogestiscono in modo tale da garantire, oltre alla loro presenza nelle posizioni e relativo controllo, anche la congruità a fronte di urgenze e/o condizioni anomali,
 - ✓ il controllo sui flussi dei materiali e della produzione,
 - ✓ il controllo dell'efficienza impiego materiali (segnalazioni anomalie nelle alimentazioni ed effettuazione dei recuperi delle parti e dei gruppi difettosi),
 - ✓ il controllo dell'efficienza dei mezzi impiegati (segnalazione mezzi inattivi e contributo al contenimento delle fermate entro limiti prefissati).

Ovvero, il lavoro si deve basare su conoscenza del prodotto, tecnologia e flusso produttivo, nonché su partecipazione e contrattazione delle condizioni di lavoro. Modello che si contrappone nettamente al modello Marchionne che si fonda, invece, su autoritarismo e costrizione.

Tale modello però, da solo, non può essere esaustivo di tutte le esigenze che l'evoluzione tecnologica dei prodotti (sempre più veloce) e dei mercati richiedono. Esso si sviluppa alla presenza di una costante sottocapitalizzazione del gruppo di cui ne porta la responsabilità la gestione aziendale di B. Visentini. Privilegiando l'equilibrio degli assetti proprietari, egli si oppose per ben due volte all'aumento di capitale richiesti dall'allora Amministratore Delegato O. Beltrami (testimonianza di quest'ultimo nel suo "Sul ponte di comando dalla Marina Militare alla Olivetti"). Ricerca di capitali necessaria se si voleva investire in produzioni di alto contenuto tecnologico quali erano quelle elettroniche/automazione industriale/informatica oltre che far fronte al pesante indebitamento. Teniamo conto che l'ultimo aumento di capitale in Olivetti era stato nel lontano 1962.

Si vuole ancora, a questo punto, introdurre un ulteriore elemento di riflessione. La vertenza del 1977 e, in particolare, la richiesta della Olivetti di trasferire la OCN da San Bernardo d'Ivrea a Marcanise, in provincia di Caserta, portò prepotentemente alla ribalta, al di là delle intenzioni aziendali, la questione meridionale e ciò non perché non se ne fosse mai trattato

prima, ma anche per una serie di contraddizioni che emersero nel sindacato e, per quel che ci riguarda, nella FIOM. Per inquadrare meglio l'argomento occorre una premessa. Negli anni '70 e nella loro seconda metà siamo nel pieno di una strategia sindacale che fa del Mezzogiorno – e più in generale del riequilibrio territoriale a favore delle “aree deboli” – uno degli assi centrali. Nella storia sindacale alla Olivetti ne sono testimonianza, tra gli altri, le prese di posizione non favorevoli al progetto aziendale di costruzione di un nuovo stabilimento nei pressi di Albiano d'Ivrea verso la fine degli anni '60 (contrapponendo a ciò la necessità di riequilibrio territoriale verso il Mezzogiorno d'Italia), l'accordo di gruppo del 1974 (uniche assunzioni contrattate seppur per poche decine e nonostante il gruppo Olivetti già risentisse degli effetti negativi sui livelli occupazionali dovuti alla trasformazione da azienda meccanica ad elettronica), l'accordo del 1977 e i successivi inclusi quelli degli anni più difficili e di declino produttivo e occupazionali in cui la questione fu sempre presente. Nel 1977, però, la Olivetti giocò la carta del trasferimento nel Mezzogiorno di OCN.

Siamo in presenza di una situazione finanziaria che vide gli oneri finanziari passare dai 50,6 miliardi di lire del 1976 ai 60,2 miliardi del 1977, con il costo medio dell'indebitamento che passò dal 12,2% del 1975 al 14,4% del 1976 per arrivare al 15,5% del 1977. Il tutto spinse il rapporto tra oneri finanziari e fatturato al 10,5% dal 10,1% del 1976. Quindi si era in presenza di una situazione finanziaria complessa alla quale si risponderà sostanzialmente ristrutturando il debito, ovvero facendo diminuire la quota di debito a breve a favore di quello a medio-lungo termine. Inoltre, il tasso d'inflazione era al 18,3% e permaneva un'eccedenza di manodopera prevalentemente meccanica. In questo contesto, Olivetti propose e decise di trasferire la Olivetti Controllo Numerico a Marcianise. Operazione sbagliata. Essa comporterà un grosso dispendio di energie dovute alla enorme difficoltà di trasferire le professionalità necessarie a quel tipo di produzione e di sviluppo di quel prodotto (il *machining center*), alla necessità di investimenti per garantire, contemporaneamente al trasferimento, la presenza sui mercati e alle loro evoluzioni. L'operazione durerà più di due anni: sostanzialmente fallirà e quel tipo di mercato verrà perso. In questo contesto abbiamo già visto che il sindacato, e in particolare la FIOM attraverso le strutture provinciali e zonali e soprattutto con l'apporto dei delegati OCN, risposero con la proposta di considerare la manodopera meccanica che cresceva e che era di professionalità medio-alta, non un'eccedenza ma una risorsa. Ovvero si proponeva di utilizzarla, indirizzarla verso lo sviluppo di settori quali quello della meccanica strumentale, delle macchine utensili a controllo numerico, delle apparecchiature per l'automazione dei processi produttivi. Ciò era possibile perché c'era il *know-how* (tali settori esistevano già in Olivetti ed esistevano le conoscenze necessarie all'incontro tra la tecnologica meccanica e quella elettronica), c'erano i mercati anche se in trasformazione (si era negli anni in cui si accentuava sempre più l'impiego di macchine con unità di governo elettroniche nei processi produttivi). Inoltre, sarebbe stata una linea di sviluppo non solo per una parte di Olivetti, ma anche per il territorio eporediese e infine, attraverso questa via, avrebbe sgravato le stesse potenzialità di sviluppo del settore informatico. Tale linea, come visto, si concretizzerà nell'accordo del 1977 che verrà poi, nel tempo, sostanzialmente disatteso. Il permanere della sottocapitalizzazione e la latitanza dello Stato furono gli ingredienti che ciò determinarono.

L'applicazione dell'accordo del 1977, qualora fosse avvenuta, avrebbe significato non solo sviluppo, ma anche razionalità nei costi. Un esempio: quanto costarono le dimissioni incentivate di lavoratori oltretutto professionalizzati? Per non parlare dei successivi prepensionamenti e CIG. Quanti e quali furono i prezzi pagati per le conoscenze tecniche e organizzative perse e che si fecero sentire negli anni successivi?

Ma non si possono ignorare alcuni limiti sindacali che si registrarono nello svolgersi di quella intricata vicenda quale il non essere stati in grado di affrontare, sino in fondo, la questione relativa alla missione produttiva degli stabilimenti meridionali della Olivetti. Infatti, la conformazione di quegli stabilimenti sia per come si erano realizzati (a seguito della prosecuzione delle vocazioni meccaniche) e sia per la loro collocazione produttiva nel panorama Olivetti, rappresentavano un costo e non una opzione di sviluppo. Certo, la questione fu posta a più riprese ma prevalentemente in termini politici e rivendicando spesso e genericamente una loro missione ed autonomia specifica. Si sarebbe dovuto rivendicare una loro autonomia produttiva completa, dalla progettazione alla produzione ai mercati, individuando e proponendo, come si fece per la meccanica, prodotti che avrebbero potuto

caratterizzare questo tipo di scelta. In quest'ambito, la scelta di prodotti informatici e del software avrebbe potuto caratterizzare la missione di quegli stabilimenti dando ad essi la necessaria autonomia in quanto tale operazione sarebbe stata realizzabile a differenza del prodotto della OCN. Va detto che codesta impostazione non è conseguenza del "senno di poi" ma fu presente, allora, nel dibattito sindacale rimanendo però una posizione di minoranza e così marginalizzata anche per la difficoltà, in quel contesto, a contrastare la posizione aziendale *apparentemente affascinante* per la qualificazione produttiva dello stabilimento di Marcianise. Ovvero, si sarebbero dovute indicare chiaramente queste linee di prodotto come caratterizzanti della missione produttiva degli stabilimenti meridionali e non aspettare le iniziative aziendali. Questo limite lo si scontò nel momento in cui Olivetti propose il trasferimento OCN a Marcianise, in cui sicuramente sfruttò sino in fondo la necessità oggettiva di qualificazione dello stabilimento meridionale e, forte del fatto di trasferire non solo la produzione, ma tutta la fabbrica (ovvero la progettazione, produzione, vendita), dava, per questa via, autonomia completa all'insediamento in un settore, oltretutto, ad altissima qualificazione. Ciò colse una necessità oggettiva, anche se non percorribile per questa tecnologia, raccolse un ampio consenso anche fuori dagli ambienti sindacali, influi sugli orientamenti del gruppo dirigente sindacale nazionale e rese vano qualsiasi tentativo di bloccare l'operazione proponendone, però, un'alternativa da individuare in prodotti informatici e del software. Questo fu il vero limite, anche se più che compensato dalle proposte che comunque il sindacato fece nella vertenza del 1977. Ma va anche detto che, nonostante questo limite, quello dell'allora Fiom e di quelle parti di Sindacato che ci credettero fu l'unico tentativo di affrontare la situazione *sporcandosi* le mani, indicando, seppur in presenza di contraddizioni e limiti, una via di uscita e assumendosene le relative responsabilità e conseguenze. Ma va altresì detto che negli anni successivi l'attenzione sindacale per gli stabilimenti meridionali non cessò, nonostante le difficoltà che si incontrarono (e che vedremo), e le prospettive di questi stabilimenti trovarono sempre priorità nelle proposte che si contrapponevano a quelle aziendali (cfr., ad es., il Contratto di programma per il Sud per l'attuazione di tre centri di ricerca – Marcianise, Pozzuoli, Bari – progetti di ricerca e attività formativa contenuti nell'accordo di gruppo del 1988).

4. Periodo che inizia con l'arrivo di De Benedetti (1978), sino alla concentrazione delle risorse su Telefonia/Telecomunicazioni e al progressivo abbandono dell'informatica

- La crisi finanziaria dell'Olivetti, la sottocapitalizzazione perenne giungono al dunque. De Benedetti arriva con un aumento di capitale e diventa azionista di maggioranza. Egli si presenta con la richiesta di 3500 licenziamenti cancellando, tra l'altro, le linee concordate nell'accordo 1977.
- Tale tentativo viene sconfitto con la lotta che porta all'accordo Sindacato-Olivetti-Governo del 1979 (no ai licenziamenti, no alla mobilità interaziendale, 250 in CIGS a Crema, 450 lavoratori in CIGS nel Canavese con evoluzione della stessa, dopo 6 mesi, a forme di CIG ordinaria con presenza parziale in fabbrica e quindi reimpiego dei lavoratori), prepensionamenti (600) su base volontaria. In presenza di commesse pubbliche, nuove assunzioni. Ecco alcune linee dell'accordo raggiunto a Roma alla presenza del Ministro:
 - Impegno ministeriale a una politica di piano nei settori dell'elettronica e della meccanica strumentale.
 - Programmi di domanda pubblica da parte delle Amministrazioni Pubbliche nei settori informatico/telecomunicazioni (impegno ad istituire un Istituto Superiore di Informatica per il coordinamento della domanda pubblica). A fronte di finanziamenti pubblici coerentemente con le linee di piano, Olivetti manifesta disponibilità all'assunzione di 200 progettisti di elevata specializzazione.
 - Impegno a rendere operativi i fondi per la formazione professionale.
 - Da parte Olivetti viene affermato l'impegno a mantenere livelli occupazionali nel Mezzogiorno con produzione registratori di cassa a Pozzuoli e macchina da scrivere elettronica con relativa Ingegneria a Pozzuoli. Per lo stabilimento di Marcianise, invece, si conferma il completamento del trasferimento OCN e OSAI secondo le linee dell'accordo del 1977. In particolare, in presenza di un piano finalizzato di settore, vengono individuate le

linee di prodotto il cui sviluppo potrà mantenere i livelli occupazionali al Nord e il completo assorbimento del personale a Marcianise. Anzi, in questo stabilimento, Olivetti prevede un'immissione di specialisti sino a 40 unità.

- Sulla componentistica meccanica si afferma di costituire due aziende autonome orientate anche al mercato esterno: per resine ed elementi scriventi, per sinterizzazione. Verifica sulla possibilità di procedere in maniera analoga nei settori della torneria automatica (multi barra) e lavorazioni di precisione.
- Nell'immediato:
 - ✓ sino a 500 lavoratori in CIGS dal 21 gennaio 1980 nelle sedi del Canavese (diventeranno poi 450). Si esclude quindi, oltre ai licenziamenti, anche la mobilità senza rientro in azienda.
 - ✓ Dal 4 febbraio 1980 sino a 250 lavoratori, a rotazione, in CIG ordinaria, nel comprensorio di Crema.
 - ✓ Prepensionamenti che saranno poi circa 600.

In conclusione, riguardo a questa vicenda, si può affermare che il tentativo di De Benedetti di risolvere le questioni aziendali attraverso lo scontro frontale e la sconfitta dei lavoratori e del Sindacato viene respinto e le relazioni sindacali rimarranno sui terreni intrapresi prima di questa vicenda, anche se resi più aspri.

- La situazione politica mondiale intanto sta cambiando. Con l'avvento dell'epoca Thatcher/Reagan inizia la globalizzazione, lo scontro frontale con le Organizzazioni dei lavoratori e il processo di finanziarizzazione dell'economia subisce una brusca accelerazione. In Italia, la sconfitta sindacale alla FIAT (1980) e la sconfitta della CGIL sulla scala mobile che il Governo di allora, attraverso decreto, ne riduce drasticamente l'influenza (1984) sono i capisaldi di questa restaurazione.
- Di questo clima se ne risente anche in Olivetti: ritornano in auge le gerarchie aziendali e, negli anni, la gestione De Benedetti sarà, dopo una prima fase, via-via orientata verso gli aspetti finanziari, ad investimenti su prodotti con ritorno breve in termini di profitto e conseguentemente ad incentivi ai dirigenti atti a facilitare tali indicazioni.
- Possiamo dire che ci troviamo di fronte a due periodi dell'era De Benedetti? Un primo periodo in cui, grazie alle competenze professionali dei lavoratori accompagnate, in alcuni casi, alle scelte oculate di manager consentono dei successi, quali ad esempio, la realizzazione e vendita degli M24 che produce liquidità che verrà spesa solo parzialmente per investimenti. È qui che si produce il tentativo fallito di scalata alla SGB con perdita di ingenti somme pregiudicando pesantemente le possibilità di investimenti nei periodi successivi. Comunque, anche in questo frangente, il tutto avviene con la perdita progressiva della presenza nel settore delle macchine utensili/beni strumentali.
- La contrattazione nel gruppo si sposta sempre più sugli aspetti produttivi ed occupazionali.
- Nell'epoca dell'introduzione dell'automazione nei processi produttivi, in Olivetti vanno segnalate almeno tre esperienze: la Factory Automation di Scarmagno C relativa al montaggio automatico piastre dei PC, la Flexible Manufacturing System realizzata alla OPE (Olivetti Peripheral Equipments) di San Bernardo d'Ivrea per il montaggio automatico delle piastre elettroniche delle stampanti e la Fabbrica Automatica realizzata all'Olivetti di Crema in cui era concentrata la produzione dello scrivere elettronico. Troverete la descrizione di questi processi nel documento "I cicli lavorativi alla Olivetti".
- Va qui fatto un breve riferimento all' accordo di gruppo del 1988 ricordato poi come accordo sul MOL (Margine Operativo Lordo). Praticamente viene istituito un "premio di competitività" a livello aziendale che sostituisce il vecchio "premio ferie" istituito con l'accordo di gruppo del 1971. Infatti, con quest'ultimo accordo si sostituiva il precedente premio di produzione, che dall' inizio degli anni '60 veniva determinato da una formula che teneva conto degli andamenti produttivi e di produttività aziendali, con un "premio ferie" svincolato da qualsiasi parametro aziendale e determinato nella durata e nelle quantità dalla contrattazione sindacale. Il MOL (rapporto percentuale tra utile operativo e ricavi netti consolidati del gruppo Olivetti), invece, oltre che completare l'operazione di legare parti di salario alla produttività (vedi UMI 4 negli attrezzaggi), tiene conto dell' andamento generale dell' impresa in cui la produttività è sì una delle componenti ma non la sola..

- **Confronto tra CdF sull'opportunità, sulle questioni relative alla odl, di formulare da parte sindacale vere e proprie proposte organizzative correlate da tutti gli aspetti sia organizzativi, gestionali e di recupero produttività. Abbiamo già visto come in questa direzione si sia giunti all' accordo UTI alla Probest l' 8 maggio 1981 (v. pag 13). Ma va segnalata la proposta elaborata, formalizzata e presentata dal Consiglio di fabbrica OPE di San Bernardo, e costruita con delegati e lavoratori interessati, alla Direzione aziendale, di modifica dell'organizzazione del lavoro inerente il gruppo di progetto (circa 60 persone) dei supporti magnetici (hard disk, floppy disk, testine e supporti magnetici). La proposta, a grosse linee, così si articolava:**
 - Definizione degli obiettivi da raggiungere a livello del gruppo inerenti attività da svolgere, tempi di conclusione del progetto.
 - In questo ambito si definivano le relazioni tra i vari gruppi di progetto (firmware, hardware, meccanici, elettronici) in modo tale da realizzare una convergenza funzionale ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
 - Ciò avrebbe comportato, qualora i tempi prefissati di conclusione del progetto avessero trovato intoppi tali da pregiudicarne l'esito, l'individuazione delle cause, quanto era dovuto a responsabilità organizzative/gestionali da parte aziendale o altre cause in modo da evidenziarne strozzature e disfunzioni. Quindi rimozioni delle cause e/o adeguamento delle tempistiche prefissate.
 - Si definiva quindi una quantità di salario aggiuntiva agli istituti correnti da destinare al gruppo di progetto e da elargire al raggiungimento degli obiettivi.

Tale proposta fu ignorata dalla Direzione aziendale

Sarebbe qui interessante aprire un capitolo, più che attuale, su come si affrontano i temi della produttività e della qualità del lavoro. Con questa proposta, da parte dei delegati, si affrontarono i temi suddetti attraverso la valorizzazione del lavoro e delle conoscenze di, in questo caso, tecnici e impiegati. Ciò contrariamente a quanto avviene nei giorni attuali in cui a produttività deve corrispondere intensificazione della prestazione lavorativa, erosione di diritti acquisiti ecc. Il tutto, ovviamente, viene presentato come "scientifico".

Comunque, nel caso testé affrontato, il rifiuto aziendale derivò essenzialmente dalla ostinazione a considerare tecnici ed impiegati "orto" di propria competenza.e al venir meno di funzioni proprie della tradizionale gerarchia aziendale.

5. Periodo che va dalla scelta della Telefonia e Telecomunicazioni e del progressivo abbandono dell'informatica alla fase finale delle dimissioni (spezzatino)

- Il 1990 è l'anno della nascita di Omnitel. La scelta di iniziare una nuova attività imprenditoriale nel settore delle telecomunicazioni è una scelta di politica industriale giusta. Ma il limite sta, come vedremo successivamente, che tale scelta drenerà le principali risorse disponibili e, sostanzialmente, si svilupperà nel tempo sacrificando il settore informatico. Non solo, dal punto di vista delle relazioni sindacali rappresenterà una rottura rispetto alla cultura olivettiana di gestione del personale e delle relazioni sindacali stesse caratterizzate sempre, nel bene e nel male, nel coinvolgimento del sindacato e dei consigli. Si tenderà di più a favorire la struttura gerarchica aziendale, si introdurranno tutte quelle *modernità* (gestione individuale ed unilaterale del lavoratore, flessibilità, massima disponibilità ed il tutto senza contrattazione) tipiche del modello *americano*. Tant'è che al fine di realizzare tale impostazione ci fu un rifiuto esplicito da parte della direzione Omnitel all'impiego di lavoratori provenienti da Olivetti (se non per alcune rare decine). E ciò per impedire di *importare* culture, abitudini della tradizione olivettiana sia gestionale che sindacale.
- Nel dicembre del 1991, in applicazione della legge 125 del 12 aprile 1991 con un verbale d'intesa viene costituita la commissione Pari Opportunità e si individuano alcuni interventi, i cui effetti saranno verificabili periodicamente, atti a combattere, rimuovere le cause discriminatorie e penalizzanti la condizione femminile in azienda. In particolare:
 - ✓ Si riconoscono qualità specifiche del genere femminile che concorrono alla collocazione della donna in azienda (pazienza, precisione, capacità di accudire gli altri anche in senso lato e in questo contesto in senso aziendale) che hanno portato a una collocazione diversa nei ruoli aziendali a sfavore della manodopera femminile. Il lavoro femminile è spesso

ghettizzato, diversamente da quello maschile. Conseguentemente si dovranno sperimentare iniziative atte ad equilibrare gli assunti aziendali per permettere una reale pari opportunità di sviluppo personale che non consenta discriminazioni di genere.

- ✓ A tal fine vengono individuati tre specifici campi di intervento:
 - Accesso al lavoro
 - Rientro dall'assenza per maternità
 - Presenza femminile in aree commerciali

Abbiamo visto che nella contrattazione in azienda, almeno in alcune realtà per le questioni relative all'organizzazione del lavoro, della professionalità, dell'inquadramento categoriale, non ci si limita a controbattere e verificare le proposte aziendali, ma si formulano delle vere e proprie proposte.

L'accordo del 1977 segna un po' una svolta nella contrattazione sindacale, un salto di qualità. Nelle politiche industriali anche qui Sindacato e Consigli di Fabbrica formulano vere e proprie proposte di politica industriale e segnano quindi un nuovo atteggiamento sindacale. È una strada che dal 1977 in poi sarà percorsa e avrà ulteriori sviluppi e salti di qualità. Ad esempio, a seguito dell'aumento di capitale di 2257 mld deciso da Olivetti parallelamente ad un taglio di 5000 posti di lavoro di cui 3000 in Italia, viene presentato nel novembre 1995 il "Piano Sindacale FIM-FIOM-UILM sulla situazione Olivetti". Il piano, al quale la FIOM ha dato un contributo decisivo, è molto articolato e dettagliato ed è stato elaborato con il contributo di molti tecnici e quadri dei diversi settori.

In una prima parte è esposta un'analisi dettagliata dei dati economici degli ultimi sei anni, del piano aziendale e della ricapitalizzazione prevista da De Benedetti e Mediobanca (2257 mld.).

In una seconda parte è contenuta la posizione del Sindacato sul piano aziendale e sull'aumento di capitale, un'analisi sullo stato della ricerca e sull'occupazione.

In una terza parte è formulata una proposta di sviluppo per il 1996-1997 che dettaglia un diverso uso dell'aumento di capitale.

Una quarta parte contiene l'analisi dei diversi settori aziendali con le relative proposte sindacali: settore personal computer, Modinform, stabilimento di Marcanise, settore Sistemi e Servizi, Telecomunicazioni, settore Prodotti per Ufficio, Olivetti Ricerca.

Un'ultima parte contiene analisi e proposte su aspetti commerciali e di mercato, sulla commercializzazione Sistemi & Servizi (Oliservice e Pubblica Amministrazione).

Si richiamano, a questo punto, alcuni punti salienti del piano:

A. Periodo di riferimento: 1989-1994 – Analisi dati economico-finanziaria

- a) Il patrimonio netto si riduce da 3617 mld di lire a 1902,5 mld.
- b) Investimenti ed acquisizioni, accompagnati dalla diminuzione progressiva di spesa in ricerca e sviluppo passano da 1466,8 mld di lire a 803,7 mld pari ad una riduzione del 45,2%.
- c) L'utile della società, nonostante l'ossessiva riduzione dei costi, registra una perdita di 2253,2 mld di lire.
- d) I margini passano dal 36,1% al 23,9%.
- e) Il fatturato impiega 6 anni a tornare, e solo in termini monetari, al livello di partenza (1989), recuperando anche per l'effetto cambi lo scivolone del 1992 (fatturato del 1989 = 9031,2 mld di lire, fatturato del 1994 = 9075,7 mld).
- f) Mentre l'indebitamento lordo si stabilizza sui 5000 mld, quello netto sale velocemente, moltiplicandosi per un fattore di 3,5 (da 406,6 mld del 1989 al 1491,3 del 1994).
- g) A questa situazione, l'azienda risponde anche col taglio di personale sia in Italia che all'estero e, nel periodo considerato, il saldo negativo è pari a 23070 unità, ovvero un calo del 41,6%. Riduzioni che, in Italia, vengono effettuate anche con accordi sindacali: 3000 prepensionamenti nel 1991, 1000 in mobilità verso la Pubblica Amministrazione nel 1992, 1500 tra mobilità e dimissioni incentivate nel 1993 e 1932 in mobilità lunga e dimissioni spontanee nel 1994.
- h) Cura da cavallo anche nelle spese commerciali ed amministrative dal 27% sul fatturato del 1990 al 20% del 1994.
- i) Il 1995, anziché essere l'anno del decollo della Olivetti è l'anno in cui precipita la crisi economico-finanziaria oltre ogni limite di guardia. L'indebitamento netto al 30 giugno 1995 supera i 2000 mld, con un incremento del 35% in soli 6 mesi.
- j) Inevitabile quindi l'aumento di capitale. Però, ben 900 mld di questo aumento, cioè il 40% circa, vengono utilizzati per spendere, anticipandoli nel 1° semestre 1995 gli oneri di ristrutturazione del

biennio 1996-1997. Il piano aziendale previsto si basa su abbattimento ulteriore di costi (personale, chiusure di stabilimenti, ridimensionamento della capacità commerciale italiana ed estera) e la suddivisione in tante società per cogliere le diverse opportunità di business.

B. Posizione sindacale

Olivetti ha raggiunto un punto di non ritorno per:

- a) tagli sostenuti in passato;
- b) ristrutturazioni succedutesi.

Queste sono le cause della situazione presente poiché:

- il mercato tira ed è prevista la sua durata tendenziale;
- è possibile lo svilupparsi dell'informatica anche salvaguardando l'occupazione;
- è stato l'indebolimento dell'impresa a dissipare tante opportunità di sviluppo e di business;
- è giusto spostare gradualmente il baricentro dell'Olivetti verso i servizi, specie quelli di telecomunicazione, ma l'operazione va fatta gradualmente, pena il tracollo di tutta l'impresa.

A dimostrazione di ciò vengono riportati dettagliatamente una serie di dati di mercato relativi alla presenza Olivetti nel segmento dei personal computer. In cui si evince che la difficoltà dell'impresa è dovuta all'incapacità di tenere market share. In particolare si sottolinea come, in Europa, Olivetti rappresenti il 6,7% della fascia bassa (meno remunerativa) ed il 2,8% di quella alta evidenziandone in ciò il vero problema da affrontare (ad esempio, nel 1° semestre 1995 essa occupa il 41% del mercato europeo con prodotti con processore 386 a fronte del solo 2% di quelli con il più avanzato Pentium).

C. Posizione sindacale relativa all'impiego dell'aumento di capitale

- a) Non ci sono alternative all'aumento di capitale.
- b) Si stigmatizza la scelta di bruciare tante risorse per ristrutturare caricando su un solo esercizio e anticipando le spese di un triennio. Con ciò è sì possibile la distribuzione di utili già nel 1996, ma sacrificando ogni prospettiva di sviluppo nei settori tradizionali.
- c) La massa di denaro fresco che da Olivetti passa in Omnitel, poiché quest'ultima non è ancora quotata in Borsa, è decisamente insostenibile. Meglio sarebbe stato prevedere in Omnitel un intervento diretto dell'Ing. De Benedetti il quale avrebbe potuto far fronte a tale impegno, disinvestendo da altre parti e contribuendo in prima persona alle necessità del settore TLC senza costringere il resto dell'Olivetti ad inaridirsi, come successe.
- d) Finanziare lo sviluppo spendendo la metà del fondo di 900 mld per le ristrutturazioni/distruzioni seppur registrando la distribuzione di minori utili (viene qui prospettato un possibile schema di sviluppo per il biennio successivo con tanto di capitoli di bilancio).

D. Analisi sindacale dei settori aziendali e relative proposte

- a) Evoluzione dell'R&D per i PC portatili e per i PC Desktop.
- b) Divisione Sistemi e Servizi con proposte relative a: Struttura organizzativa, Hw e SW di base, Communication, Lower, Middleware, System Integration, Mercati Verticali quali Banking, Pubblica Amministrazione (individuandone trend dell'Information Technology, quale ruolo avrebbe potuto assumere Olivetti, quali applicazioni proporre ecc.).
- c) Analisi di dettaglio e proposte mirate al mercato bancario, all'offerta bancaria e alla sicurezza.
- d) Applicazioni da sviluppare e fornire al mercato.
- e) Formazione professionale.
- f) Rete Commerciale.
- g) Sistema degli incentivi/carriere professionali.

A conclusione di questo periodo si possono trarre alcune sommarie valutazioni. L'era "De Benedetti", se così la si vuole definire, è calata in un periodo storico, da un punto di vista

sindacale, che vede profilarsi all'orizzonte una fase di declino e sfavorevole per il movimento operaio e sindacale. Abbiamo già visto che, a livello internazionale, con l'avvento di M. Thatcher in Gran Bretagna e di Ronald Reagan alla presidenza degli USA le teorie neo-liberiste, tanto care a Milton Friedman ed ai suoi "Chicago Boys", possono dispiegarsi a livello mondiale. Quel processo di globalizzazione dei mercati e dei capitali comincia ad affermarsi e troverà il suo compimento nel crollo dell'Unione Sovietica. Le direttrici principali su cui esso si dispiega si basano sulla libera circolazione dei capitali, su una riduzione della presenza dello stato in economia, con l'avvio di privatizzazioni di importanti rami industriali sino a quel periodo gravitanti sotto l'ala pubblica e con l'affacciarsi sul mercato del lavoro di una grossa quantità di forza lavoro a basso prezzo soprattutto dopo la caduta del muro di Berlino. Sono processi questi che non risparmiano il nostro paese: la sconfitta sindacale alla FIAT nel 1980, la riduzione del peso della scala mobile quale quota di salario che difende anche se parzialmente il potere d'acquisto dei lavoratori e la sconfitta conseguente di quella parte di CGIL che tenta di opporsi, le privatizzazioni sia di pezzi di apparato produttivo importanti e soprattutto il modo in cui esse sono portate a termine e sia del sistema bancario accompagnano quel processo di finanziarizzazione dell'economia che prende piede a livello internazionale e investe anche il nostro paese. Sono gli anni della finanza, dei facili guadagni in Borsa, dello "yuppismo", dell'impennata del debito pubblico.

De Benedetti arriva all'Olivetti agli inizi di questo periodo e rimarrà saldamente alla guida del gruppo per tutti gli anni '80 e sino al 1996.

Alla fine degli anni '70 De Benedetti arriva portando del capitale fresco e mettendo così rimedio al coma finanziario della Olivetti. Si presenta però con la grinta tipica dell'imprenditore d'assalto presentandosi con la richiesta, come abbiamo già visto, di 3500 licenziamenti: linea questa che non passerà grazie alla lotta dei lavoratori/ici e che, forse e qualora si fosse affermata, avrebbe significato, tra l'altro, un profondo cambiamento delle relazioni sindacali e l'abbandono del "modello Olivetti di contrattazione". Per questo assistiamo nei primi anni della nuova gestione ad una sostanziale continuazione di tale modello, seppur in condizioni diverse da quelle che caratterizzarono i periodi precedenti e sul piano industriale si concretizzano alcuni sviluppi e successi (pensiamo ad esempio ai sistemi della Linea 1 e particolarmente all'exploit avuto con il Personal Computer M24, anche se permarrà il graduale disinteresse per le linee di politica industriale individuate, per quanto riguarda la meccanica strumentale, nell'accordo del 1977. Ma via via che il tempo trascorre e dopo questa prima fase, emergono sempre di più le tendenze alla finanziarizzazione: tentativi di scalate ad altri gruppi con consistenti perdite finanziarie, prevalente attenzione alle quotazioni del titolo in Borsa, scelta di prodotti che garantiscano un ritorno rapido dell'investimento, politiche di bilancio in cui prevale il taglio dei costi, continue e costose riorganizzazioni che non portano benefici, il permanere continuo della CIG ed il perenne stitilicidio occupazionali. La stessa scelta di lanciarsi nelle telecomunicazioni con Omnitel ed Infostrada, giuste scelta di politica industriale, verrà però gestita a scapito del settore informatico. Ovvero, se vogliamo dare una valutazione di questo periodo vediamo che gli aspetti finanziari ad un certo punto prevalgono su quelli produttivi e possiamo tranquillamente affermare che sicuramente De Benedetti è stato uno dei primi e principali attori nel processo di finanziarizzazione del capitale produttivo nel nostro paese.

Tutto ciò influisce nel modello contrattuale. Gli organismi sindacali si trovano sempre più a fronteggiare i problemi occupazionali, prevalgono i "tavoli nazionali". La contrattazione in fabbrica, dalla seconda metà degli anni '80 in poi subisce un graduale declino anche se mantiene ancora momenti di vivacità. Il modello relazionale muta. Sempre nella seconda metà degli anni '80, coerentemente con quelli che sono gli orientamenti più generali, in Olivetti, come abbiamo visto, si investe in automazione: Crema, Scarmagno, San Bernardo. In questi ultimi due stabilimenti, in particolare, il modello organizzativo regredisce rispetto a quelli che erano gli assunti che sin lì avevano caratterizzato le modifiche alla organizzazione del lavoro. I margini di agibilità, ad esempio, che avevano caratterizzato questi modelli scompaiono: l'uomo ritorna ad essere variabile dipendente della macchina e in questo caso del sistema di automazione; determinati effetti del processo di automazione non sono controllabili dal lavoratore e l'atteggiamento aziendale tende ad imporre le proprie logiche alla controparte sindacale facendo orecchie da mercante alle richieste di modifica. Si prefigura così, in questi casi, un modello autoritario di impostare la questione, non si cerca più il consenso del lavoratore.

6. La gestione Colaninno

Si velocizza lo scivolo verso il baratro: dimissioni di Carlo De Benedetti e dopo un periodo in cui nel ruolo di Amministratore Delegato si alternano prima C. Passera e poi Caio il timone passa al rag. Colaninno. Con la parola "ristrutturazione" inizia il famigerato "spezzatino". Vengono chiusi gli stabilimenti di Singapore, Spagna e Brasile e le produzioni estere sono concentrate in Messico. In questo periodo non ci sono accordi aziendali significativi, ma prese di posizione sindacale importanti e lotte.

Parte la fase di smantellamento della Olivetti con la dismissione di OPC (Olivetti Personal Computer), Gruppo Tecnost, DSI, Venture Capital USA oltre una cospicua fetta del patrimonio aziendale. Seguono alcune prese di posizione sindacale:

11 gennaio 1996 - FIM-FIOM-UILM Nazionali - Ordine del giorno:

"Il Coordinamento Olivetti, riunito a Roma l'11 gennaio, conferma le scelte e gli impegni di lotta già decisi (si richiamano, in particolare, le iniziative di coinvolgimento di tutto il Gruppo per respingere il ricorso alla CIGS a zero ore) ed esprime grande preoccupazione per il futuro del Gruppo il cui Piano Industriale continua a essere assolutamente incapace di garantire il futuro delle attività informatiche (PC e DSS, in particolare).

Di grande importanza – a questo proposito – sono le scelte deliberate dalla Assemblea Nazionale del settore Informatica e TLC con la decisione di sostenere con una vasta mobilitazione che culminerà nella giornata nazionale di lotta nei primi giorni di Febbraio... Le ragioni che inducono Olivetti a mantenere 493 lavoratori in CIGS non sono condivisibili e pertanto l'azienda non deve dar corso alla loro sospensione dal lavoro. La riduzione degli esuberanti (rispetto ai 2000 annunciati) è solo apparente ed è dovuta soprattutto alla imponente riduzione di organici già realizzata nel corso del 1995; una riduzione ben superiore a quella prevista negli accordi del 1994".

23 febbraio 1996 - Dichiarazione comune di FIOM e CGIL sulla vertenza Olivetti.

"La crisi del gruppo Olivetti ed il conflitto che da mesi lo contrappone al sindacato dei metalmeccanici, sono questioni che hanno rilevanza generale.

La direzione Olivetti ha scelto di privilegiare lo sviluppo del settore telefonico a scapito delle sue attività nell'informatica ed ha praticato la rottura delle relazioni sindacali, rifiutando un serio confronto sulle proposte di strategia industriale e di difesa della occupazione unitariamente formulate dal sindacato. Il governo, dal canto suo, non ha avanzato proposte (nonostante le numerose sollecitazioni) né sulle politiche necessarie allo sviluppo dell'informatica italiana, né sugli strumenti di salvaguardia della occupazione.

Il sindacato, mentre la direzione Olivetti sta praticando l'abbandono delle proprie attività industriali, sta sostenendo con forza l'obiettivo di salvare e sviluppare l'industria informatica e con essa la Olivetti. Questo è il significato delle proposte presentate al Governo ed alle forze politiche e sociali sia dalle Confederazioni che dai sindacati di categoria.

Il punto di non ritorno per la salvezza dell'informatica italiana è molto prossimo..."

24 luglio 1996 - Dichiarazione di Castano, segretario nazionale FIOM per il settore informatica e telecomunicazioni:

"Da qualche mese il vertice operativo della Olivetti è interessato da cambiamenti funzionali e personali che stanno mutando radicalmente il Gruppo di Ivrea. Dopo la sostituzione del dott. Ciofalo (responsabile della Olivetti Sistemi & Servizi, la divisione che produce oltre la metà dell'intero fatturato di Gruppo), abbiamo assistito al 'passo indietro' di De Benedetti ed alla sostituzione del dott. Passera con il dott. Caio nella funzione di amministratore delegato. Ora il dott. Caio sta operando una vera e propria 'rivoluzione' dalle imprevedibili conseguenze. La holding riduce le proprie dimensioni e ridimensiona i rapporti con le società operative. La 'Olivetti Sistemi & Servizi' verrà smembrata ed al suo posto si formeranno più società autonome, pronte ad essere cedute al miglior offerente..."

4 settembre 1996 - Comunicato dell'Ufficio stampa FIOM Piemonte:

"Le analisi e le preoccupazioni espresse dal Sindacato, da almeno due anni, sulla gravità della crisi Olivetti e sulla inadeguatezza delle scelte operate dal management del gruppo si sono rivelate oggi assolutamente vere e drammaticamente precognitrici.

Analisi e preoccupazioni hanno indotto FIRM-FIOM-UILM a produrre nel novembre 1995 un contropiano di politica industriale, nel quale si individuava l'assoluta necessità per il gruppo Olivetti di investire parte dell'aumento di capitale (2257 miliardi) nello sviluppo e nel

mantenimento delle produzioni e delle attività informatiche e non soltanto, come al contrario è stato fatto, per finanziare Omnitel e Telemedia, per licenziare lavoratrici e lavoratori. Già allora al sindacato era chiaro che l'interesse del Management alla politica industriale era passato in secondo piano di fronte alla volontà di produrre rapidamente remunerazione di capitale, utilizzando la solita ricetta di taglio degli investimenti e risorse, ricetta che, però, non ha impedito di arrivare all'attuale indebitamento.

Le nostre proposte, non solo non sono state prese in considerazione dal gruppo dirigente Olivetti, ma né le forze politiche, né i governi precedenti hanno avuto la capacità e la volontà di considerare necessario affrontare la questione Olivetti come questione di interesse nazionale. E oggi siamo giunti all'apice di questa crisi. L'Olivetti è diventata terreno di scontro tra interessi delle industrie di telecomunicazioni americane e francesi, di azionisti stranieri e italiani e della nota banca d'affari italiana, Mediobanca.

E la logica conseguenza di tutto ciò, se non si interviene con estrema rapidità, è lo sgretolamento e lo smembramento del Gruppo, la svendita a pezzetti delle varie attività industriali e informatiche del gruppo.

5 settembre 1996 - Comunicato sulla situazione Olivetti delle segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM:

"Lo scontro al vertice della Olivetti conclusosi con le dimissioni dell'ing. Carlo De Benedetti... mette ulteriormente allo scoperto la condizione di gravissima fragilità finanziaria ed industriale del Gruppo che da tempo denunciavamo alla opinione pubblica e che ha raggiunto ormai livelli di estrema preoccupazione.

... Il sindacato ha da tempo messo sul tavolo del dibattito aperto sui destini del Gruppo una proposta che prevede, tra l'altro, la realizzazione di una alleanza tra la Olivetti Informatica e la Finsiel del Gruppo Stet e per la realizzazione di un nuovo soggetto industriale informatico in grado di concorrere da protagonista al processo di convergenza di informatica e telecomunicazioni che si gioca proprio nel settore strategico dei sistemi e dei servizi.

... Le lavoratrici ed i lavoratori non staranno a guardare e intensificheranno in queste ore la mobilitazione per opporsi al disegno di smantellare la Olivetti Informatica e per richiedere al Governo un intervento urgente ed immediato: la questione Olivetti è troppo importante per essere lasciata allo scontro tra potentati finanziari e multinazionali".

18 settembre 1996 - Incontro delle organizzazioni sindacali con il Ministro del lavoro sulla crisi Olivetti.

3 ottobre 1996 - Comunicato FIOM:

"Ieri...l'azienda ha annunciato di operare 4 dismissioni entro il 1996:

- Olivetti Personal Computer
- Gruppo Tecnost
- DSI (Decisions Systems International)
- Venture Capital USA

per recuperare risorse finanziarie intorno agli 800 miliardi. Nel 1997 verranno cedute altre attività non commerciali extraeuropee e un pezzo di Lexicon che verrà quotato in Borsa, per un recupero di risorse per altri circa 400 miliardi. I dipendenti interessati in Italia saranno circa 3300. Inutile dire che la decisione annunciata è gravissima: si smantella l'Olivetti".

4 ottobre 1996 - Lettera delle segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM al ministro per l'industria Pierluigi Bersani:

"... ieri l'Amministratore delegato di Olivetti rag. Colaninno ha annunciato ingenti dismissioni del patrimonio aziendale.

... Le chiediamo... di intervenire... per determinare le condizioni che consentano il mantenimento della integrità aziendale di Olivetti e salvaguardare un patrimonio di uomini, tecnologie, mercati, clienti e rapporti internazionali che è di tutto il paese".

10 ottobre 1996 - Volantino FIM-FIOM-UILM:

"**Venerdì 18 ottobre** manifestazione a Roma...

4 dicembre 1996 - Inviato dalle segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM al ministro per l'Industria un documento con le indicazioni al governo di FIM-FIOM-UILM sul riassetto della informatica nazionale a partire dalla "crisi Olivetti".

20 dicembre 1996 - comunicato delle segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM:

"Ieri il secondo incontro al ministero dell'Industria tra FIM-FIOM-UILM e la direzione Olivetti – presente il ministro Bersani – non ha permesso di acquisire elementi concreti sull'andamento del gruppo e sulle reali prospettive per il '97.

... il dott. Colaninno si è limitato a presentare le linee generali di un "Piano operativo" che, nella sostanza, conferma quanto già conosciuto in materia di dismissioni e riorganizzazione...

... All'interno di detto piano sono presenti anche alcuni nuovi elementi:

Le attività della "Olivetti Ricerca" vengono incorporate nel segmento della "Sistemi e Servizi" che si occupa di Pubblica Amministrazione...

Le attività di tutta la "Olivetti Telemedia" sono assorbite all'interno del perimetro riservato alla gestione dei servizi di TLC...

20 gennaio 1997 - Notizie per la stampa di Olivetti:

"Raggiunta l'intesa per la cessione delle attività personal computer alla Piedmont International".

21 gennaio - Comunicato stampa della FIOM Piemonte:

"... Il fatto che il disastro fosse annunciato da tempo – e noi siamo stati i primi a farlo già nel 1995 – e fummo inascoltati non ne cambia la portata e gli effetti. La soluzione che si sta delineando per l'intera manifattura informatica è di una tale debolezza industriale e occupazionale da far temere a breve il precipitare della situazione. D'altra parte la dichiarazione della Olivetti che questa è l'unica dismissione non ha alcuna credibilità, come non hanno alcuna credibilità le posizioni aziendali nei due anni passati..."

24 gennaio 1997 - La Baltea Disk comunica che chiuderà lo stabilimento di San Bernardo d'Ivrea. Le produzioni di testine verranno trasferite nello stabilimento di Arnad.

Come si vede, la politica dello spezzatino – e siamo nel 1997 – prosegue. La situazione Olivetti diventa drammatica: si annunciano altre eccedenze di manodopera ed anche il modello di relazioni sindacali è profondamente mutato da tempo e non è più quello che aveva caratterizzato anni precedenti. Permane, ora, il rifiuto di affrontare i problemi con il Sindacato se non di subire e far subire ai lavoratori le pesanti ristrutturazioni. Vengono cedute il ramo aziendale PC alla Piedmont International. Cessione delle attività nei mobili per ufficio Syntesys (Massa). Cessione di OLSY al gruppo americano WANG. Resta Olivetti Lexikon - prodotti per ufficio- perché al momento non sono stati individuati acquirenti.

A settembre 1997 Mannesmann acquisisce il 25% di una holding che detiene le partecipazioni in Omnitel e Infostrada.

Il 1999 vede il profilo della Olivetti definitivamente cambiato. Continua lo stillicidio occupazionale e dall'incontro sulla situazione Lexikon si riporta stralci del comunicato FIM-FIOM-UILM del 27 aprile:

"... si è svolto il previsto incontro ... sulle prospettive industriali e occupazionali per il 1999.

L'incontro non ha fugato, anzi ha accresciuto le preoccupazioni espresse dal sindacato e dai lavoratori... Nel corso dell'incontro sono state illustrate le linee di intervento organizzativo e industriale in tre PBU (testine-stampanti, faxsimile, prodotti per ufficio - accessori). Rispetto a ciascuna di queste è emerso come l'obiettivo del taglio dei costi, legato all'abbattimento dei prezzi sul mercato, sia l'asse portante della strategia industriale Lexikon...

Le conseguenze occupazionali di questo piano sono pesanti: è previsto infatti che a fine '99 gli organici si assestino sulle 2200 unità circa contro le circa 2600 di fine '98. Questo calo è determinato dalla cessione dell'officina meccanica di Scarmagno a Elettromec, dalla fuoruscita di circa 200 lavoratori che in base all'accordo del 27 aprile 1998 utilizzano volontariamente e in modo incentivato la mobilità pilotata verso la pensione. Ma, fatte queste operazioni, è emerso con chiarezza che ci sono ben circa 150 lavoratori in esubero.

Riteniamo che su Lexikon come su tutto il resto del gruppo Olivetti sia necessario aprire una iniziativa e un confronto che coinvolga anche tutto il territorio".

Il maggio 1999 si conclude l'OPA di Olivetti su Telecom, attuata dai "capitani coraggiosi" sponsorizzati dalla politica ed attuata con uno spropositato indebitamento che tuttora rende Telecom Italia fortemente penalizzata. Questa operazione comporta la cessione di Omnitel ed Infostrada onde poter reperire almeno una parte delle risorse finanziarie necessarie all'"impresa". Seguono due comunicati sindacali relativi a tale operazione:

Comunicato FIOM - SLC regionali

"Le segreterie regionali FIOM - SLC CGIL valutano con forte preoccupazione le prospettive industriali e occupazionali di questi settori strategici per il nostro paese, a partire dalla situazione della OP Computer dopo il fallimento, e di fronte ai gravi problemi posti in tutto il settore dall'OPA Olivetti su Telecom.

Mentre giunge al culmine la guerra finanziaria per il controllo della società telefonica, gravi processi di disinvestimento sono in atto nel settore informatico, e rispetto allo stesso sviluppo delle telecomunicazioni. Grave in particolare è la situazione nei settori manifatturieri e degli appalti (Italtel, Sirti ecc.). Questo quadro negativo non nasce oggi, ma si è determinato negli anni per gravi responsabilità delle imprese e dello stesso governo.

Le due segreterie esprimono forte preoccupazione sul meccanismo dell'OPA Olivetti, per la pericolosità dell'indebitamento che si scaricherebbe sulle società coinvolte...

Scenari che privilegiano gli aspetti finanziari, le scalate tramite l'indebitamento, gli accordi di cartello, chiunque li **persegua, non portano allo sviluppo del settore, anzi riducono le risorse necessario per l'indispensabile ricerca scientifica**, quelle per lo sviluppo delle innovazioni nelle TLC, nel manifatturiero e nella fornitura del servizio. Si preparano così processi di ristrutturazione e tagli occupazionali proprio in comparti, quello dell'informatica e quello delle telecomunicazioni, che invece dovrebbero costituire uno dei punti qualificanti dello sviluppo del nostro paese".

Comunicato FIOM-CGIL di Ivrea del 25 maggio su "Olivetti-Telecom"

"L'OPA Olivetti su Telecom si è conclusa, con questa, una complicata fase nella quale Telecom da una parte e Olivetti dall'altra hanno giocato tutte le carte, gli uni contro gli altri. Adesso, ad operazione finanziaria conclusa, tutti i problemi che avevamo evidenziato sia in Telecom, sia in Olivetti, a partire dalle prospettive dei reciproci settori informatici ed industriali sono tutti all'ordine del giorno.

Il Governo deve esigere il piano industriale di Olivetti. Quello presentato in occasione del lancio dell'OPA ha suscitato dubbi, interrogativi, confusione e preoccupazione. Oggi occorre definire con precisione le strategie industriali sulle telecomunicazioni, sull'informatica, sul settore industriale. L'attuale situazione a Ivrea apre scenari nuovi non certo rosei. Infatti torna ad essere assolutamente legittimo chiederci cosa succederà di quel che resta dell'informatica nel nostro territorio e di Omnitel e Infostrada adesso che diventano tedesche.

Nei disegni di Colaninno, diventato "padrone" di Telecom con un foltissimo indebitamento, trova ancora spazio la volontà di mantenere gli insediamenti industriali e informatici nel Canavese? E i "tedeschi" avranno ancora interesse a restare nel nostro territorio?

La FIOM ritiene indispensabile che si apra a Ivrea un immediato confronto con Olivetti e con la nuova proprietà di Omnitel e Infostrada sul futuro e sulle prospettive nel territorio. Noi non possiamo accettare che le conseguenze di queste scelte siano ulteriori tagli occupazionali, la cancellazione dell'informatica nel nostro territorio e delle opportunità occupazionali che Omnitel e Infostrada hanno determinato e che potrebbero ancora determinare."

La storia industriale della Olivetti si chiude così con il nuovo millennio poiché tutto ormai fa capo a Telecom Italia. La Ois, ultima azienda informatica del gruppo Olivetti, è stata ceduta a GFI. Seguono la stessa sorte di cessione ciò che era ancora rimasto come Elektronmec, Nortel, Techcenter e Baltea.

In ultimo, si vuole aprire ancora un capitolo sulla gestione Pirelli

2001 Pirelli acquisisce Telecom e di conseguenza Olivetti; in due anni vengono dismessi beni per 6 mld di Eu; in Olivetti vi è forte preoccupazione per il futuro, essendo in corso l'ennesima riorganizzazione, con uomini Pirelli nei punti strategici. Viene firmato un accordo per la mobilità volontaria e vengono ceduti i rami di azienda Alladium ed Elea.

2002 Partono le speculazioni sugli immobili di Telecom, facendoli confluire in un fondo immobiliare: Olivetti cede l'ultimo stabilimento produttivo estero in Messico. A giugno viene avviato l'ennesimo piano industriale che prevede il rafforzamento delle attività legate alla tecnologia ink-jet, ma fa emergere nuovi esuberanti. Vengono costituite 3 nuove società, Cell-Tel, Innovis, Wire-Lab in cui confluiscono gli esuberanti e dove Olivetti detiene una

quota azionaria di minoranza; per l'avvio di queste nuove attività viene richiesto un periodo di 24 mesi di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

2003 Prosegue l'attuazione del nuovo piano industriale e continua il ricorso alla CIGS. Olivetti Ink-Jet inizia nuove attività quali i sensori di pressione basati su tecnologia Mems.

2004 Al termine del piano biennale di ristrutturazione, Olivetti annuncia un investimento di circa 300 ml di Eu finalizzato al rilancio dei prodotti basati su tecnologia ink-jet. La nuova strategia commerciale punta a produrre grandi volumi da vendere principalmente sulle catene della grande distribuzione.

2005 Olivetti a luglio apre una procedura di mobilità per lo stabilimento di Aglié; le pressanti forme di protesta messe in campo dai lavoratori inducono l'azienda, ad ottobre, al ritiro della medesima. Viene impressa una forte accelerazione alla progettazione, produzione e relativa commercializzazione dei nuovi prodotti ink-jet.

2006 I nuovi prodotti non decollano nelle vendite, causa della recessione, della contrazione dei prezzi di vendita, ma soprattutto per la scarsa qualità con cui sono stati costruiti e conseguenti attività di interventi in garanzia. Seguendo questa strada, Olivetti è arrivata impreparata e la pessima gestione manageriale ha contribuito a mandare in fumo investimenti valutabili 250 ml di Eu.

2007 Telecom Italia passa da Pirelli alla nuova Telco ed ennesimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione. Olivetti crea una sua consociata (Advalso) finalizzata ad attività di caring e servizi.

2008 È il centenario della nascita della Olivetti e si presenta l'ennesima richiesta di mobilità; con l'accordo di novembre circa 250 persone passano in Advalso dove verranno effettuate attività di caring e di help-desk. Nell'accordo è compreso il mantenimento del CCNL Metalmeccanico, il mantenimento degli istituti retributivi e il passaggio da operaio ad impiegato.

ALLEGATO 1

- P R E M E S S A -

La raccolta di questi accordi sottoscritti tra la Direzione Olivetti e le Commissioni Interne, che dal 1945 si sono susseguite a rappresentare i lavoratori, negli stabilimenti di Ivrea, ha lo scopo precipuo di far conoscere nella sua interezza la composizione del salario Olivetti unitamente alla parte normativa aziendale.

Il salario aziendale del lavoratore Olivetti, oggi, è superiore all'incirca dell'80 per cento (lire 165 orarie) di quello stabilito dal Contratto Nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica.

Questa parte supplementare è ripartita in tre quote fondamentali:

- 1) - lire 65 orarie per il cottimo;
- 2) - lire 75 orarie per l'indennità conglobata (indennità provvisoria, indennità caropane, indennità operai attivi, indennità buoni mensa);
- 3) - lire 25 orarie comprendono indennità diverse (riduzione orario di lavoro, maggiorazione dalle 40 alle 48 ore settimanali, premio di anzianità, *una tantum*).

Il cottimo attuale è dovuto ad un accordo firmato in data 28/10/1948, che allora sanciva un compenso orario di lire 27,50 per lo stabilimento I.C.O. e di lire 35 orarie per lo stabilimento delle Fonderie.

Di anno in anno detto compenso è gradualmente aumentato, in seguito alle rivendicazioni e grazie alle lotte, che i lavoratori hanno sostenuto fino a raggiungere le attuali 72,50 lire orarie. Con la polarizzazione del cottimo e la sua estensione geometrica, nelle molteplici fasi della produzione, si è resa necessaria l'istituzione del concottimo, sancita con l'accordo del 25-7-1949. Nello stesso periodo si otteneva pure l'indennità sostitutiva del premio di produzione, con un altro accordo, sottoscritto in data 11-5-1949, che stabiliva un "minimum" di lire 8 orarie e un "maximum" di 15 lire. Anche questa voce col passar degli anni ha ottenuto degli aumenti.

Un'altra importante conquista è la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, con l'accordo firmato in data 10-4-1956, ottenuto dopo una agitazione di sei mesi, caratterizzata da tre grandi scioperi, effettuati nel novembre e nel dicembre 1955.

La condotta seguita costantemente dalle Commissioni Interne è sempre stata quella di formulare delle rivendicazioni concrete, rispondenti alla situazione aziendale, adoperandosi ogni qualvolta d'informare i lavoratori, richiedendo la loro approvazione. Ogni "no" della Direzione seguiva l'agitazione e la sua durata dipendeva dalle condizioni contingenti e di quei periodi. Questo spiega la ragione che parallelamente agli accordi di carattere strettamente economico ci sono stati quelli a carattere prettamente sociali, quali: l'elevamento delle ferie, miglioramento del trattamento per le lavoratrici in maternità, gli assegni familiari, permessi retribuiti e altre integrazioni d'indole diversa, all'uopo allegate.

Inoltre si deve tener presente quale elemento importante il fatto che il comportamento delle Commissioni Interne non è mai stato schematico, si è saputo adeguare a tutte le richieste alla situazione reale e obiettiva che, nei diversi momenti esisteva nelle sezioni, nelle officine, negli uffici. Così è stato possibile regolamentare l'indennità di posto, dopo solo 16 ore di sciopero del reparto trafilerie e altrettante per i reparti dell'attrezzaggio. Oltre agli aumenti di paga ai singoli lavoratori si è potuto ottenere l'istituzione di una nuova categoria, operaia denominata: "operai mensili".

L'esame degli accordi aziendali ottenuti ci dice che le Commissioni Interne alternatosi dal 1945 ad oggi, si sono ovunque adoperate nel condurre e nel sostenere una politica idonea a tradurre in miglioramenti economici, normativi, sociali, per tutti i lavoratori, il progressivo e dinamico sviluppo dell'azienda, di cui i lavoratori stessi ne sono stati e ne sono gli artefici principali. È opportuno far rilevare, che, alla menzionata e giusta politica rivendicativa condotta dalle Commissioni Interne, la Direzione Olivetti ha opposto sempre una sua sagace e originale politica, tesa a bloccare l'azione rivendicativa dei lavoratori.

In questi ultimi anni l'azione di rottura e di disturbo della Direzione si è espressa con l'erogazione dei cosiddetti premi "una tantum" che hanno la funzione speciosa di braccare l'azione rivendicativa e di deviarla dai naturali termini e rapporti di classe esistenti tra capitale e lavoro.

Attualmente le Commissioni Interne Olivetti di Ivrea, hanno in corso un'azione tendente a conquistare una nuova voce salariale aziendale: il salario a rendimento. Questa importante rivendicazione si propone di dare ai lavoratori indistintamente

la possibilità di acquisire un immediato e costante miglioramento del salario in base all'aumento progressivo del rendimento del lavoro.

Concludendo, si è raccolto e diviso gli accordi-quelli più importanti- in sette capitoli con metodo analitico, ritenendo meno vantaggioso l'ordine cronologico, con il proposito volenteroso di agevolare una rapida ricerca e una proficua consultazione.

La Commissione Interna

Ivrea, novembre 1959

ICO,

no far rilevare, che, alla menzionata e giusta politica rivendicativa condotta dalle Commissioni Interne, la Direzione Olivetti ha opposto sempre una sua sagace e originale politica, tesa a bloccare l'azione rivendicativa dei lavoratori.

In questi ultimi anni l'azione di rottura e di disturbo della Direzione si è espressa con l'erogazione dei cosiddetti premi "una tantum" che, hanno la funzione speciosa di braccare l'azione rivendicativa e di deviarla dai naturali termini e rapporti di classe esistenti tra capitale e lavoro.

ALLEGATO 2

(sintetica descrizione e storia della Olivetti Controllo Numerico a cura di: Osvaldo Guaraldo)

- Già Camillo Olivetti decise di fondare la OMO (Officina Meccanica Olivetti) per rispondere alla "necessità-scelta" di fabbricare i propri mezzi di produzione. Essa giungerà a produrre: trapani, fresatrici parallele a moduli, rettificatrici, attrezzi porta pezzo, unità standard per comporre macchine speciali combinate dedicate (gruppi avanzamento, slitte, teste a forare e fresare, tavole rotanti).
- La OMO è azienda autonoma al 90% e agli inizi degli anni '60 diventerà Divisione Macchine Utensili (DMU) della Ing. C. Olivetti. Essa ha le fondamentali funzioni aziendali quali:
 - Il progetto del prodotto con cablaggi elettromeccanici e cabine, officina prototipi ed esperienze tecnologiche.
 - La produzione, ovvero:
 - Ingegneria, progetto attrezzature interne, cicli e tempi e metodi, avanzamento produzione, controllo qualità e acquisto parti
 - Lavorazioni leggere (torni, fresatrici universali, dentatrici e rettificatrici ingranaggi, rettificatrici, trapani lapidelli, alesatrici di precisione, ecc.)
 - Lavorazioni pesanti (limatrici, fresatrici, rettificatrici di tipo pialla con ampio campo operativo)
 - Allineamento e raschiatura
 - Formatura e fonderia per piccole fusioni (cubilotto)
 - Trattamenti termici
 - Verniciatura
 - Costruzione modelli per tutte le fusioni
 - Saldatura pesante di lamiere e taglio parti
 - Formazione cabine elettriche e montaggio elettromeccanico e cablaggio
 - Magazzini attrezzi, utensili e parti
 - Assistenza ai clienti
 - Il settore commerciale, le Vendite e l'Amministrazione.
 - La DMU relazione con la casa madre (Olivetti) per l'amministrazione del personale, l'uso delle normative tecnologiche e dei magazzini merceologici unificati. Dipende sempre dalla casa madre per la selezione del personale e per le relazioni sindacali.

Il mercato della DMU è l'Olivetti e soprattutto l'esterno (FIAT, ALFA ROMEO, LANCIA, CITROEN, SIEMENS, YALE, Paesi dell'Est ecc.).

Nel 1960 la DMU inizia lo studio e l'applicazione del Controllo Numerico (CN) alla macchina utensile avvalendosi della collaborazione della Divisione Elettronica della Olivetti e così, nel 1964, viene esposta, prima in Europa, la macchina utensile a CN.

Nel 1966 la DMU diventa Divisione Controllo Numerico (DCN) e cede il progetto delle macchine convenzionali alle PP.SS. Infatti, il prodotto emblematico che la DCN (e poi la OCN - Olivetti Controllo Numerico) via via realizza è il "machining center" con cambio automatico dell'utensile, portautensili a catena automatizzato, 5 assi controllati (3 lineari e 2 rotanti), cambio automatico pallet porta attrezzo e pezzo. Inoltre, la DCN produce macchine di misura di varia grandezza ed anch'esse con più assi controllati. Segue una descrizione di come, a seguito di questo "salto" tecnologico, furono i cambiamenti, evoluzioni che si verificarono:

- La produzione meccanica cambia, ma non profondamente:
 - diminuiscono le parti di piccola dimensione (ad es. diminuiscono sino a scomparire i cambi di velocità)
 - le parti pesanti si fanno in elettrosaldato e sono di provenienza esterna ma lavorate in DCN

- rimangono le fusioni delle teste operatrici sempre di provenienza esterna e lavorate in casa
- lentamente si perdono i trattamenti termici (di provenienza esterna)
- si perdono modellisti, formatori, elettrosaldatori, metallurgisti e diverse altre lavorazioni saranno di provenienza esterna
- si restringono ulteriormente le precisioni di forma e di dimensione
- Si aggiunge la progettazione elettronica hardware e software.
- La produzione elettronica e l'ingegneria relativa verranno gestite con quella meccanica e l'organizzazione subirà la tecnologia elettronica impiegata subirà tutte le evoluzioni proprie di quel periodo caratteristiche di tale tecnologia quali ad esempio quella relativa alla componentistica elettronica.
- Ai reparti di montaggio finale del prodotto si aggiungono i gruppi operai di interfaccia e collaudo dell'integrazione meccanica-elettromeccanica-elettronica.
- Nasce un reparto di costruzione trasduttori lineari e circolari (*inductosyn*) con tecnologia da circuito stampato su supporto pesante in acciaio (l'*inductosyn* è un calibro elettronico). Questo reparto rimarrà sino all'introduzione dell'encoder.
- Nel Marketing e Vendite nasce l'Ingegneria di Vendita (programmi macchina ed attrezzature dedicate).
- Viene creato lo STAC (Servizio Tecnico Assistenza Clienti) con lavoratori sia meccanici che elettronici e viene organizzato in vari centri in Italia ed all'estero.

Il resto dell'organizzazione aziendale ed i rapporti con la casa madre rimangono invariati

Segue ora una parziale fotografia di alcune condizioni salariali e normative e di inquadramento categoriale:

- I reparti sono condotti da capi ed operatori con funzioni di segreteria.
- Le categorie operaie vanno dalla 2^a alla 5^a categoria di livello superiore professionali non di serie (accordo attrezzisti) sia per meccanici che per elettromeccanici cablatori.
- I manovali, i verniciatori ed i magazzinieri sono di 3^a categoria.
- Gli addetti alle macchine, i montatori, i raschiattori e gli elettromeccanici passano in 5-6 anni al 5° livello (vedi Inquadramento Unico operai-impiegati del CCNL del 1972) e spesso su richiesta sindacale. Il livello ancora superiore si raggiunge in altri 2-3 anni
- I lavoratori dello STAC sono di 5^a Super e poi acquisiscono la normativa impiegatizia.
- Si stipulano accordi che regolano le più alte professionalità elettroniche.
- Alla DCN esiste il guadagno di cottimo (già di provenienza OMO). Esso, per gli addetti macchina è individuale, mentre è collettivo per i lavoratori che operano al montaggio sui gruppi funzionali.
- I tempi vengono assegnati dall'Ufficio Cicli Tempi e Metodi, ma vige il diritto di richiesta della dimostrazione del tempo possibile di fronte alle parti congiunte (Azienda, Commissione Interna e poi Consiglio di Fabbrica). La normativa riferita alla determinazione dei tempi di lavorazione seguirà l'evoluzione propria del gruppo Olivetti.
- Sulla lavorazione di particolari critici e di grande precisione il tempo è fatto dal lavoratore, a volte singolo, in grado di eseguirli.
I tempi di lavorazione hanno in sostanza lo scopo di conoscere e certificare il flusso.

Nel 1972 la DCN diventa OCN (Olivetti Controllo Numerico) ovvero Società a sé.

Va evidenziato che nel 1976 la OCN è, per fatturato, la più grande azienda europea di macchine utensili a controllo numerico e di macchine di misura con circa 1000 dipendenti e può vantare la concorrenza con la Cincinnati, una delle aziende statunitensi leader mondiale nel settore dell'epoca.

Successivamente, nella travagliata vicenda del trasferimento a Marcianise, inizierà un percorso discendente sino alla agonia ed al fallimento nel 1992.

Da questa disfatta, si salverà la OSAI (Olivetti Sistemi di Automazione Industriali), che verrà scorporata dalla OCN nel 1976, continuerà la produzione di organi di governo per le macchine utensili. In un primo momento si occuperà anche di personalizzazione di robot industriali, ma sarà questa che in breve perderà.

Riferimenti bibliografici

- Istituto Gramsci, "Scienza e organizzazione del lavoro" - Atti del convegno tenutosi a Torino l'8-9-10 giugno 1973, a cura di Franco Ferri, vol. II, pp. 97-115.
- FIOM-CGIL Torino, "Si poteva salvare l'Olivetti" - Atti del convegno tenutosi ad Ivrea il 13 dicembre 2008 - Documento "Cenni di storia del sindacato alla Olivetti", a cura di Ezio Sciandra.
- "Sul ponte di comando dalla Marina Militare alla Olivetti" di Ottorino Beltrami
- Accordi sindacali dell'archivio FIOM Ivrea.
- Piano sindacale FIM-CISL/FIOM-CGIL/UILM-UIL sulla situazione Olivetti del Novembre 1995.
- "La partecipazione nell'impresa responsabile – Storia del Consiglio di gestione Olivetti" di S. Musso e facente parte della Collana di Studi e Ricerche dell'Associazione Archivio Storico Olivetti.