

*Intervento di Giuseppe Capella (ex sindacalista Olivetti e Segretario FIOM anni '70) al  
Convegno di Presentazione archivio sindacale accordi Olivetti.*

Buon pomeriggio a tutti !

Tenterò, in questo mio intervento di trarre, dalla passata esperienza di contrattazione alla Olivetti, elementi utili sia per leggere che affrontare il presente. E non è facile! Facendo un salto nel passato e venendo alla seconda metà degli anni '60, vediamo che in Olivetti, come in altre situazioni, si è affermato e sostanzialmente funziona sino a quel periodo, il modello tayloristico di organizzazione del lavoro e della produzione. Funziona nel senso che garantisce determinati livelli di produttività, esiste una contrattazione e conflittualità che però non stravolge il modello organizzativo anche se tenta di attenuarne gli effetti negativi sulle persone. Ad un certo punto, però, tale modello si inceppa. Siamo appunto alla seconda metà degli anni '60 ed il mondo sta cambiando : una nuova generazione si affaccia e cresce sulle contestazioni alla guerra USA in Vietnam, si contesta il modello consumistico imperante in USA (Università di Berkley), in Europa. Contestazione che si estende al mondo del lavoro : negli USA si avranno veri e propri sabotaggi alle linee di montaggio; in Europa la contestazione al modello produttivo si fa abbastanza consistente in Francia ed in Italia. In particolare, nel nostro paese l'affacciarsi di una nuova generazione sul mercato del lavoro porta nuovi valori ed aria fresca di rinnovamento nei luoghi di lavoro. Nel torinese poi, l'accorta strategia sindacale messa in atto dalla FIOM torinese tesa ai temi di miglioramento della condizione operaia (ambiente di lavoro, superamento della parcellizzazione del lavoro, contrattazione di tempi e carichi di lavoro, professionalità e salario) attraverso un superamento del taylorismo e che individuano nel delegato di gruppo omogeneo e nel Consiglio di Fabbrica i nuovi soggetti contrattuali nei luoghi di lavoro, favoriscono e in qualche modo governano questa nuova spinta al cambiamento. E l' Olivetti non ne è avulsa: la vertenza degli attrezzisti del 1966 (terminata con una sconfitta) e, seppur con altre caratteristiche, la vertenza dei montaggi della MC24 e MC 26 terminata invece con un successo per le lavoratrici/ori, la vertenza alla TE 300 segnano l'inizio della contestazione ed della richiesta del superamento dell' organizzazione tayloristica del lavoro mettendo quest'ultima irrimediabilmente in crisi. Come risponde la Olivetti a questa situazione ? Direi che si affermerà, anche con il nostro contributo, un modello **“produttivistico-partecipativo-conflittuale”**. Cosa intendo per ciò ? Innanzitutto inizierà un processo di trasformazione, sempre contrattando, che gradualmente investirà tutte le aree produttive sino ad arrivare a intravedere sperimentazioni in alcune aree impiegate e che durerà per buona parte degli anni '70. Processo di trasformazione tendente al superamento del taylorismo che investirà buona parte delle officine (ricomposizione attrezzatore-conduttore-benestarista), dei montaggi (dalle linee tradizionali alle “isole di montaggio” con ricomposizione , rotazione delle mansioni con diverse sfaccettature a seconda delle realtà :montaggio-riparazione-collaudo), degli attrezzaggi e delle aree a più alta specializzazione attribuendo ai gruppi vere e proprie responsabilità gestionali del flusso produttivo. Il tutto comporterà migliori condizioni di lavoro (tempi e carichi contrattati dal gruppo di lavoratori interessato col loro delegato), più professionalità e quindi più qualificazione e salario, meno gerarchia e lavoratori “indiretti” e quindi più produttività. Ma vediamo ora come si realizza questo connubio **“partecipazione-conflitto”**. La lavoratrice/ore Olivetti si trova ora in un contesto che li vede in un sistema “protetto” (altro che precarietà!) : per quanto riguarda le prestazioni socio-sanitarie, oltre a quelle pubbliche, può usufruire di servizi socio-sanitari aziendali (sempre anche questi sotto controllo sindacale) di buona qualità in fabbrica e nel territorio. Inoltre, il posto di lavoro è sicuro e, se avranno la fortuna di campare, dopo 35 anni di attività potranno usufruire di una pensione decente che potrà accompagnarli negli anni della vecchiaia senza gravare su figli, familiari,ecc. In fabbrica, la condizione di lavoro è migliorata (non eccellente ancora però), tempi e carichi di lavoro accettabili e contrattati, più professionalità e più qualificazione e salario. Se qualcosa non funziona ci si può sempre rivolgere al delegato di reparto o al Consiglio di Fabbrica o al Sindacato che possono intervenire anche configgendo (tra l'altro, sui

conflitti interni si possono vedere le ore di sciopero di quegli anni in particolare riferite alle piattaforme integrative aziendali, per i rinnovi contrattuali ed in altra misura per questioni di reparto... partecipazione agli scioperi che fu sempre elevata nonostante tutto. Ma per conflitto si deve anche tenere conto dell' elevato conflitto dialettico tra C.d.F. e singole Direzioni di stabilimento. In quegli anni, va detto, questi organismi funzionano anche se, ed è normale e giusto che sia così, tra di essi e, in particolare, con il Sindacato esterno permane una certa vivace dialettica ..almeno in certi casi. Pertanto, la lavoratrice/ore Olivetti è di sua/o portata/o a dare di più, si autocoinvolge, non ha bisogno di controlli gerarchici. La maggiore professionalità, la maggiore conoscenza del prodotto e quel clima aziendale di cui prima riferivo portano la lavoratrice/ore ad avere anche un approccio diverso col lavoro. Ad esempio, se durante le operazioni lavorative si crea un intoppo, un problema anche tecnico non contemplato nel ciclo di lavoro, l'operaio ha maggiori conoscenze per risolverlo o farsi l'attrezzino apposito per rendere più agevole l'operazione ed il tutto senza dover ricorrere alla struttura/gerarchia aziendale. E ciò avviene un po' in tutte le aree produttive : officine, montaggi, a maggiore specializzazione quali attrezzaggi e Olivetti Controllo Numerico. A questo proposito per fare un esempio riguardante un area di alta specializzazione, mi raccontavano i compagni durante il periodo della sciagurata e triste vicenda di trasferimento della Olivetti Controllo Numerico al Sud, in cui si sarebbe dovuti iniziare con le "lavorazioni leggere" , che tale trasferimento di professionalità diventava, in quel contesto ed in quei tempi, pressoché impossibile perché, ad esempio, alle rettifiche venivano richiesti livelli di precisione così elevati che la macchina da sola non li avrebbe garantiti. Essi potevano essere raggiunti solo con l'inventiva dell'addetto che ricorreva ad espedienti, propria esperienza, attrezzi fatti ad hoc.

*Siamo di fronte ad un modello partecipativo che prevede il conflitto, perché abbiamo visto che delegati- C.d.F. e Sindacato sono più che presenti, che Olivetti accetta anche se tende ad indirizzarlo a suo vantaggio e che porta alla fin-fine ad avere migliore qualità del prodotto e maggiore produttività seppur senza peggioramento anzi migliorando le condizioni di lavoro . E ciò deve valere per il presente dove spesso e volentieri a maggiore produttività si associa peggioramento delle condizioni di lavoro.*

**Questo modello, produttivistico-partecipativo-conflittuale, non potrà però da solo arrestare il lento e graduale declino della Olivetti .** Esso si svilupperà nonostante la presenza di una costante sottocapitalizzazione del gruppo perseguita pervicacemente, sino alla quasi bancarotta ed all' arrivo dell' Ing. De Benedetti, dall' allora Presidente della Olivetti B. Visentini (interessante il passaggio nell' intervista del prof. Gallino quando riferisce del declino iniziato, per il futuro dell' elettronica in Olivetti, a seguito della decisione della cessione della Divisione Elettronica alla G.E. e con l' insediarsi del Gruppo di Controllo nel 1964). Con l'arrivo di De Benedetti poi, tale modello andrà gradualmente abbandonato sino, come dimostra l'esperienza della Factory Automation, al ritorno a suggestioni tayloristiche.

E' un modello che va in crisi sì in Olivetti, ma soprattutto a livello più generale. Il clima politico-sindacale, nei primi anni '80, è nuovamente mutato. Di produttività , intesa come sin qui abbiamo fatto, il padronato italiano anche se non tutto ma nella sua maggioranza, consentitemi ciò che può apparire una bestemmia, "se ne frega". Consentitemi l'iperbole naturalmente. Cosa intendo con ciò ? Il recupero di margini di profitto , secondo la concezione padronale, avverrà comprimendo il costo del lavoro "in primis". E' una logica che si riafferma a partire dalla sconfitta sindacale alla FIAT del 1980 e di qui la svolta, poi il percorso che porterà all' abolizione della scala mobile, processo che si accentuerà alla fine degli anni '80 – inizio anni '90 con gli aumenti contrattuali legati al tasso di inflazione programmato che non verrà mai raggiunto essendo quello reale sempre più alto. Ci si arriva poi a cercare di svuotare di contenuto il CCNL favorendo i contratti aziendali (solo dove si può e FIAT) e questa è storia di oggi che conoscete meglio di me, a svuotare gli organismi rappresentativi dei lavoratori se non eliminarli... ovvero : *il lavoratore è mio e me lo gestisco, io ne faccio ciò che voglio.* Ma perché ciò ? A fianco della compressione del costo del lavoro e quindi dei salari si punta alla frammentazione del processo produttivo dentro e fuori l'impresa accentuando il decentramento produttivo territoriale e sovranazionale sino ad arrivare alla delocalizzazione. Cioè

un processo produttivo che si frammenta nell'impresa, nel territorio nazionale e sino a livello internazionale. Attraverso questo processo si comprime il costo del lavoro, non si ha più bisogno di alta professionalità in quanto quando il lavoro è così spezzettato si semplifica. E' una forma di taylorismo anche questa e ciò contribuisce alla necessità di frammentare il mercato del lavoro (processo che inizia dal '97 con la riforma Treu in poi). Ma perché il lavoratore precario è deprofessionalizzato? Pensiamoci un momento. A parte la frammentazione che comporta lavori più semplici e la diminuzione del potere contrattuale che non consente di accedere a lavori a più alto contenuto professionale, si ha che se si lavora, ad esempio, 6 mesi in un posto, poi per 6 mesi si rimane inattivi per poi riprendere altri 6 mesi da qualche altra parte come si potrà mai acquisire e sedimentare conoscenze professionali? Voglio ricordare che il modello "produttivistico-partecipativo-conflittuale" di cui ho parlato in precedenza prevedeva, tra l'altro, che le conoscenze si accumulassero, si conservassero e fossero trasmissibili tra i lavoratori che man mano partecipavano alle attività dei vari gruppi, compresi i nuovi assunti. Ovvero le conoscenze professionali circolavano e si trasmettevano e ciò rafforzava il patrimonio conoscitivo aziendale. Con la frammentazione e la precarietà ciò più non avviene ed i profitti, però nonostante la produttività nel nostro paese ristagni, non sono mai mancati. Sulla produttività in Italia voglio citare alcuni dati di fonte Oecd Statistics – Novembre 2013 ovvero nel periodo 1990-2012 il dato italiano corrisponde a 0,033, negli USA è 1,742, in Spagna 1,217, nell'area Euro è 0,967 e naturalmente nei paesi UE è 1,711. Ecco che fine ha fatto la produttività nel nostro paese a seguito delle politiche che ho tentato di descrivere precedentemente! Voglio ancora ricordare che i dati di cui ho riferito si riferiscono a prima della crisi per poi esserne ovviamente da essa influenzati. E i profitti? Non male! Cito un dato OCSE: nel periodo 1997-2007 10 punti di PIL passano dal lavoro ai profitti ed alle rendite e in Italia è ancora peggio! E dove sono andati i profitti? Una parte hanno preso strade oltreconfine con le delocalizzazioni ad esempio, altre hanno preso vie speculative, titoli, immobili, finanziari (vedere quale contributo alla bolla immobiliare e finanziaria) e non sono andati certo a sostenere innovazione tecnologica ed investimenti sui prodotti (se non per una parte minoritaria). Un processo che manco ha favorito l'innovazione tecnologica dei processi produttivi e che ha portato ad un graduale processo di deindustrializzazione nel nostro paese che, badate bene, non è frutto della crisi attuale ma già era in opera ben prima di essa e che essa, semmai, ha solo accentuato. Ciò dicono anche i dati. Un processo di deindustrializzazione che si accentua dall'inizio degli anni '90 caratterizzato, oltre che dalle scelte infelici di cui ho cercato di dire sinora, anche dalla più grande dismissione del patrimonio pubblico mai avvenuta in Europa così come in Italia, attraverso le privatizzazioni. Pertanto, la mancanza di politiche industriali da un lato e le errate scelte di politica economica dall'altra, oltre che una insufficiente propensione imprenditoriale e la tendenza della maggioranza del padronato a non investire su processi produttivi, prodotti e forza lavoro, hanno prodotto la miscela necessaria all'attuale declino industriale.

Altro capitolo da sfatare, almeno per come viene presentato, è quello relativo alla necessità di creare condizioni favorevoli (sacrifici dei lavoratori, bassi salari, disponibilità massima, flessibilità, art. 18, ecc.) per attrarre capitali dall'estero. A parte il fatto che sembriamo un paese alla svendita del patrimonio industriale. Da diversi anni la crisi imprenditoriale italiana ha visto facilitare l'affluenza di capitali esteri che hanno acquisito industrie, manifatture ecc. I capitali dall'estero, come si vede, non hanno avuto bisogno di aspettare ulteriori sacrifici di lavoratrici/ori italiani! Alcuni esempi: solo guardando Ivrea, basti pensare a Wind, Vodafone. Pensiamo a Telecom sempre per rimanere in un settore d'avanguardia che è quello delle TLC. Come si vede, dove sta l'"Italiano"? Ma veniamo al tanto sbandierato "Made in Italy". Cito 2 esempi: nell'agro-alimentare aziende quali Riso Scotti, Fiorucci Salumi, Bertolli, Carapelli, Olio Sasso, Parmalat, Galbani, Invernizzi, Orzo Bimbo sono passate in mano straniera. Per non parlare poi dei Cinesi interessati alla produzione-vendita del Chianti in Toscana. Nel campo della Moda aziende quali Bulgari, Loro Piana, Fendi, Gucci, Pucci, Bottega Veneta, Brioni, ecc. hanno il timone non più in Italia. Processo di deindustrializzazione e crisi stanno producendo un devastante disagio sociale. Le proteste dei

forconi di questi giorni hanno visto aggregare anche pezzi di questo disagio. Dopodiché ci stava la strumentalizzazione di destra, richieste di non pagare tasse da parte piccoli proprietari , gestori , piccolo commercio, ecc. Ma c'era anche il cassaintegrato, il disoccupato.

Ma la domanda che ora si pone è : come rispondiamo a questo stato di fatto, come si può invertire la rotta? Una risposta immediata, ammetto, non ce l'ho. E sì necessaria una battaglia culturale innanzitutto che ostacoli il divulgarsi del “pensiero unico neo-liberista” che ha pregnato l'insieme della società , sinistra compresa. In secondo luogo credo occorra un segnale forte al paese che un'alternativa è possibile. E qui mi rivolgo alla CGIL, ma in particolare alla FIOM. Sicuramente so come sia difficile fare il buon sindacalista oggi. Ho fatto il sindacalista in altri tempi e, sino al 1980 garantisco che era tutta un'altra cosa. Poi le cose hanno cominciato a cambiare. Ricordo di essermi preso tutta la gestione della CIG nell'indotto e componentistica auto dopo la sconfitta alla FIAT nel 1980. Ciononostante mi rivolgo in particolare alla FIOM affinché si faccia portatrice di una proposta di trasformazione del nostro paese, che fermi ed inverta l'attuale trend, che partendo dal centro coinvolga la periferia sindacale , che sappia proporre ed articolare territorialmente obiettivi di riconversione produttiva e politiche occupazionali. Una proposta strategica quindi, un piano del lavoro a partire da quello della CGIL che si traduca in proposte ed iniziative ed elaborazioni nazionali e territoriali. Ad esempio, iniziative quali quelle messe in cantiere 4 anni fa, agli inizi della crisi, sui problemi produttivi ed occupazionali nell' Eporediese vanno in quella direzione. Occorre dare ad esse continuità, averne altre in altre Regioni e territori e che siano coordinate. Si deve tentare, se possibile, di non rimanere, quando ancora si può, aggrappati ai cancelli degli stabilimenti. Si deve uscire e portare nel paese la nostra battaglia. Gli obiettivi ci sono, i settori innovativi, dove reperire le risorse per finanziarli e lo stesso dicasi degli strumenti. Si tratta di pubblicizzarli, di articularli, di usarli facendoli diventare mobilitanti. Iniziative quindi centrali ed articolate e se si riesce, perché no, anche lo sciopero. Rivolgo quest' appello alla FIOM perché forse più sensibile ma lo stesso vale per la CGIL. Del resto, mi sembra, i tempi dei “Governi amici” è terminato e anche la CGIL dovrà fare un ripensamento.

Grazie per l' attenzione.