

Intervista a **Vittorio Rieser e Gianni Marchetto**
realizzata da **Francesco Cialfoni**

IL FATTORE RIPOSO

Il dispotismo toyotista del mercato, che pretende la massima flessibilità all'operaio, può essere peggiore della rigidità fordista; la grande omissione: i fattori di riposo; l'esempio partecipativo dell'Olivetti; il disinteresse del sindacato italiano per cosa succede in Serbia e in Polonia. Intervista a Vittorio Rieser e Gianni Marchetto.

Vittorio Rieser, sociologo, dagli anni '60 uno degli osservatori più attenti del mondo del lavoro, a Torino ed altrove, ha pubblicato, tra l'altro, Lavorare a Melfi. Inchiesta operaia sulla fabbrica integrata Fiat, Calice Editore.

Gianni Marchetto, immigrato negli anni '60 da Taglio di Po, è stato operaio in piccole aziende e poi alla Fiat; delegato Fiom, da sempre impegnato nelle attività per la difesa della salute in fabbrica e per il controllo dei tempi.

Ripartiamo dall'intervista a Luciano Pero su Pomigliano, la Fiat e l'organizzazione del lavoro.

Rieser. Secondo me il tema centrale è quello del tempo sul lavoro, che del resto lo stesso Pero pone al centro. Ora, è vero che il toyotismo ha cambiato il concetto di tempo, cioè da un'idea di tempo basata unicamente sul "cronometro", che isolava la mansione dal contesto, ha introdotto un tempo legato al processo complessivo e, soprattutto, basato sul concetto di "sincronizzazione". Qual è la differenza? Che il tempo taylorista era definito scientificamente da un punto di vista capitalista ed era rigido. Rigido nel senso che l'operaio doveva rispettarlo, ma rigido anche perché l'accordo del '71 sui tempi di lavoro sanciva dei diritti che andavano applicati rigorosamente.

Non dimentichiamo che le grandi conquiste di difesa operaia alla Fiat sono partite dal fatto di costringere l'azienda a rispettare il sistema tayloristico dei tempi -che invece veniva sfiorato a piacimento dall'azienda. Il tempo toyotista, invece, anziché essere imperniato unicamente sull'analisi scientifica dei tempi e dei movimenti, che resta comunque alla base, è definito dal mercato. Cioè la sincronizzazione è sincronizzazione con il mercato. Un mercato per di più caratterizzato dalla competizione globale. E quindi in qualche modo è più dispotico e unilaterale, perché è sì più flessibile, ma in funzione della variazione del mercato, di qualcosa cioè che non è controllabile dai lavoratori. Il manuale dell'Mtm, invece (che non a caso per un po' la Fiat non volle far conoscere), era diventato anche uno strumento di difesa dei lavoratori. Ecco, nel toyotismo il meccanismo è molto più unilaterale.

In una ricerca della Fondazione di Dublino sull'intensificazione del lavoro è risultato che quando si chiede ai lavoratori dove stia la responsabilità, ci si sente rispondere: il capo, la tecnologia, l'organizzazione del lavoro, il cliente. Pochi dicono la tecnologia. Ma pochi dicono anche il capo. La maggioranza dice: l'organizzazione del lavoro e il cliente.

Ora molte di queste risposte in realtà sono una metafora. Il cliente, ad esempio, è la metafora del mercato, in certi casi lo è direttamente: per una cassiera di un centro commerciale il cliente è l'agente immediato di pressione temporale. Lo stesso discorso vale per l'organizzazione del lavoro, che sia nel taylorismo che nel toyotismo, che nella fabbrica flessibile, è il modo in cui il mercato si traduce per il lavoratore.

Questo per dire che il toyotismo non è più umano e più sostenibile, diversamente da quanto dice Pero. E non per una sua intrinseca malvagità, ma perché il dispotismo del mercato è più pesante del dispotismo, in qualche modo regolato, del piano di fabbrica fordista, che era più rigido, ma anche più contrattabile.

Lo stesso Ergo Uas, che è un sistema di definizione dei tempi che prende in considerazione anche i fattori ergonomici, in realtà andrebbe contestualizzato. Il toyotismo, infatti, presuppone un ruolo più attivo del lavoratore, ma sempre vincolato a un contesto di pressione temporale continua.

Melfi, per dire, è uno stabilimento progettato con grande rispetto per i criteri ergonomici. Le linee di montaggio di mezzi non comportano posizioni "innaturali". E tuttavia a Melfi c'è un numero elevatissimo di ernie del disco, oltre che delle solite patologie, tunnel carpale, eccetera. Perché? Perché non si è tenuto conto dei fattori ergonomici nella progettazione dell'impianto? No, semplicemente perché quello stesso impianto, sottoposto alla pressione temporale che oggi caratterizza gli stabilimenti automobilistici e non solo, produce quelle patologie. Ecco, è proprio questa mancata presa in considerazione dei "fattori schiacciati", che portano a un'intensificazione innaturale dei tempi, che fa sì che in generale il problema della salute venga totalmente trascurato.

Aggiungerei un'osservazione ovvia ma importante, cioè che mentre il mercato è oggettivo per il

lavoratore, non è oggettivo per la grande azienda che invece può quanto meno co-determinarlo. Voglio dire che, mentre per il lavoratore tutto si presenta come necessità, per gli altri effettivamente ci può essere una responsabilità nel fallimento...

Rieser. è così. Nel piano di fabbrica taylorista fordista, c'è sicuramente una disuguaglianza di potere, ma riguarda delle variabili che sono a portata anche del lavoratore.

Quando si parla del mercato, invece, il padrone in effetti ha qualcosa da fare, da dire, mentre l'estraniamento del lavoratore è totale.

Marchetto. Negli anni '90 mi ero letto tutti i guru del toyotismo. La cosa che mi aveva impressionato era che in tutta la produzione scientifica giapponese, americana ed europea, non ci fosse un riferimento all'uomo concreto. Il tema della salute, per esempio, nel toyotismo è assente.

Io oggi mi chiedo perché nessuno né nella comunità scientifica né nei sindacati parla della generalizzazione del lavoro notturno. Vorrei ricordare solamente una cosa. Non è farina del mio sacco, ma è il lavoro a misura dell'uomo, di E. Granjean, che è stata una mia Bibbia. Ecco, Granjean spiega, ad esempio, che l'ipofisi, una ghiandola che abbiamo nel cervello, si spegne quando va giù sole. In pratica, quando tramonta il sole, visto che siamo un bipede diurno, abbiamo ben nove funzioni vitali che si abbassano. Non si è mai capito allora perché un operaio di notte dovrebbe fare la stessa produzione che fa di giorno. Non funziona così.

Il toyotismo, comunque, introduce due novità in rapporto all'esperienza occidentale: un incremento della velocità di esecuzione e una drastica riduzione della porosità del lavoro. Tant'è che, nell'ambito di produzioni che si facevano da 40-50 anni, a un certo punto, prima nelle donne e poi negli uomini, insorgono i problemi delle tendiniti, condilioni, eccetera, che non si spiegano se non con l'introduzione di queste due novità.

Queste cose le ho appurate in prima persona perché all'epoca seguivo la carrozzeria di Mirafiori e mi ricordo le linee di montaggio: l'omino non camminava più vicino alla vettura, ma la seguiva stando su una piattaforma. Ecco, io mi sono convinto che al toyotismo ben si presti la definizione di modello che tenta di strizzare l'acqua da un asciugamano asciutto.

Dopodiché, è vero, è un modello che in effetti sfruttava fino in fondo tutta l'esperienza operaia, a livello singolo e collettivo perché una volta al giorno (non ricordo se durante l'orario di lavoro o immediatamente dopo), il gruppo, il team si ritrovava e pianificava tutti gli interventi da fare sull'organizzazione del lavoro. Oggi quest'operazione in Europa viene fatta, però in una realtà a parte, nel senso che la "pre-serie" non viene più fatta nei reparti di produzione.

Tu sostieni che ci vorrebbe un modello sull'ambiente di lavoro, più che sui tempi di lavoro. Puoi spiegare?

Marchetto. Io faccio riferimento al lavoro di Ivar Oddone, il medico che delle nostre iniziative sulla sicurezza del lavoro è stato l'animatore tecnico e politico. Bene, per produrre un modello sull'ambiente di lavoro, allora ci vollero 5-6 anni, e il risultato fu il prodotto dell'incontro tra l'esperienza tecnico-scientifica di un medico del lavoro e l'esperienza operaia. Da qualche parte conservo ancora le prime diapositive fatte a mano da Giovanni Longo, che era stato un operaio molto bravo ed era un sindacalista rigoroso e competente. Ecco, Oddone gli diceva: "Ma tu vedi gli operai come fossero dei bambini di 10-12 anni!".

La differenza sostanziale tra il modello fondato sull'ambiente di lavoro e il modello sui tempi di lavoro, secondo me, è che, mentre il modello sull'ambiente di lavoro tiene conto di una diffusione del sapere scientifico e al tempo stesso di come gli operai vedono l'ambiente di lavoro, il tutto configurato con un linguaggio riconoscibile da un tecnico e da un operaio; sui tempi di lavoro non c'è stata alcuna elaborazione da parte sindacale o da parte operaia. L'unica elaborazione sui tempi di lavoro venne fatta nel 1966 dalla Fiom in un libretto edito dall'Umanitaria di Milano, che era la traduzione in chiaro di linguaggio scientifico, punto.

L'esperienza che ci fu in tanti posti di lavoro vide assenti gli stessi quadri della Fim e della Fiom, che non sapevano assolutamente niente sui tempi di lavoro, sulla saturazione, sulle tabelle dei fattori di riposo. Tra parentesi, nel toyotismo, non c'è un cenno uno ai fattori di riposo.

Comunque l'ultimo ad occuparsene fu Bruno Trentin perché una volta portato a casa quell'ambaradan che fu il 68-69, i tabelloni, e poi il 71, che fissò il termine di saturazione e bilanciamento, nessuno si interessò più a questi temi. La materia era talmente cogente per la prestazione di lavoro, per il ruolo dei delegati, che avrebbe avuto bisogno di fare una sperimentazione e alla fine della fiera produrre qualcosa di simile a quanto feci io, assieme ad altri compagni, quando ero in quinta lega: l'esperienza sulle aree prioritarie di rischio. Mentre invece sui tempi di lavoro, in Fiat come in altre aziende manifatturiere, l'accordo è sempre stato un accordo quadro.

Per quale motivo l'esperienza più avanzata (anche se di razionalizzazione del modello di produzione capitalista) fatta in meccanica non passò in nessun altro posto? Lo stesso Così il più competente di noi, il più convinto della necessità di controllare davvero le singole misure di cui l'azienda, secondo gli accordi, ci informava, girò per tutta l'Italia, eppure non c'è un posto dove sia stata fatta. Perché? Perché era un modello tecnico, avrebbe avuto bisogno di coniugarsi con l'esperienza operaia luogo per luogo.

Scusate, ma per quale motivo l'Mtm, poi il Tmc, o il Wcm e l'Ergo Uas, dovrebbero valere per qualsiasi posto di lavoro? Che cosa c'entra il Tmc o l'Ergo Uas in fonderia o alle presse o in verniciatura? Il dominus lì non è

il tempo di lavoro, è l'ambiente di lavoro, è la macchina, il tempo macchina!

Ultima questione: la Fiom che proposta ha oggi? La Fiom pretendeva unicamente di mettere a confronto su questi modelli i tecnici della Fiat con i tecnici propri. Ma cosa ne sanno i tecnici della Fiom?

E pensare che invece c'era un'esperienza a mezz'ora di macchina da qui. E l'esperienza era l'Olivetti.

Quando frequentai i corsi sui tempi dei lavori di Ivar Oddone e Ezio Scianna, ebbi illuminazione: eccolo, il modello che ci servirebbe, che costa di meno, è trasparente, e presuppone la partecipazione della gente.

Questo per dire che la Fiom dovrebbe recuperare il massimo dell'esperienza operaia di valore -la Olivetti, appunto- sui tempi di lavoro. All'Olivetti intanto non c'era il divario da 100 a 133, c'era 80-100. E' sempre un terzo in più, però la base è minore. Non solo: all'Olivetti c'era sempre il cronometrista, però i compagni nei primi anni '70 cosa facevano? Laddove mettevano in piedi le isole di montaggio si mettevano d'accordo con il caposquadra e assieme decidevano chi era l' "allenatore" dando così la possibilità a un singolo lavoratore scelto dal caposquadra e dal gruppo di determinare i tempi di lavoro.

Oggi un'esperienza così non c'è.

L'Ergo Uas invece non ti convince...

Marchetto. L'Ergo Uas è una cosa ancora più torbida... Ho il manuale a casa e mi picco di essere uno che se ne intende di questa roba qui. Ecco, se fossi in fabbrica non so come potrei contestare un tempo di lavoro perché, o me lo danno scomposto al Mtm e mi danno la possibilità per ogni azione che faccio, del braccio, del corpo, delle mani, di sapere quant'è il fattore di riposo, altrimenti...

Che poi, anche sui fattori di riposo... cioè mai che l'allora Fim, la Federazione lavoratori metalmeccanici, abbia messo in discussione il modello o la tabella dei fattori di riposo. Voglio dire: di fattori di riposo ce ne sono una decina e noi abbiamo sempre accettato il peggiore, quello che ha a che fare con "l'uomo fisiologico".

Invece c'era bisogno di altri strumenti di controllo. Sempre Oddone diceva che la soluzione era utilizzare l'elettronica a uso e consumo dei lavoratori: un tabellone elettronico alla fine di ogni linea che mettesse assieme la produzione richiesta e l'organico necessario. Ma una cosa del genere non c'è mai stata.

Nella realtà industriale italiana attuale quali sono, se ci sono, delle situazioni meno vincolate e schiacciate dal mercato di quanto non sia la Fiat? Ci sono, cioè, aziende in cui si possa riproporre questa necessità e positività, anche produttiva, della partecipazione?

Rieser. Questa che poni è una questione fondamentale. Uno in genere fa le indagini sulle cose che vanno male. Invece sarebbe importante andare a vedere se c'è qualche caso diverso, se è generalizzabile, per quali ragioni c'è... Sulla partecipazione però vorrei aggiungere qualcosa. Luciano Pero sembra dire che le proposte di Marchionne vanno bene se c'è la partecipazione, ma non esamina sufficientemente a quali condizioni può realizzarsi. A quali condizioni sia dal lato dei capitalisti che dei lavoratori.

Il toyotismo ha rappresentato, rispetto al taylorismo, una duplice novità. La prima è che, anche teoricamente, ha aperto uno spazio alla partecipazione, riscoprendo il ruolo attivo del lavoratore. Il taylorismo era invece convinto di poter predeterminare tutto. La seconda è di aver, però, subordinato tutta l'organizzazione al dispotismo del mercato. Cioè tu puoi partecipare, ma per autosfruttarti, per sacrificare i tuoi orari di lavoro alle esigenze del mercato. Per cui uno potrebbe legittimamente chiedere: se i margini reali di partecipazione sono ridotti quasi a zero, perché i lavoratori dovrebbero aver voglia di farlo?

Infatti una vera partecipazione si ha solo, ad esempio, negli stabilimenti pilota della Hyundai, dove si fanno i prototipi in assenza di vincoli di tempo. Anche a Melfi, quando hanno avviato lo stabilimento, hanno preso i mille operai più competenti che, assieme ai tecnici più qualificati, provavano a produrre le varie vetture per vedere le criticità eccetera. Questi non avevano vincoli di tempo, ovviamente, e si scambiavano anche i ruoli. Ecco, lì la partecipazione c'era ed era bello perché avevi voce in capitolo, non c'erano gerarchie formali, ma soprattutto, come dicevo, non avevi il vincolo dei tempi, che ovviamente nel momento in cui produci dovrà esserci, però bisogna vedere quale.

Questo per dire che la potenzialità partecipativa, e gli effetti positivi sulla qualità del processo produttivo, sono una realtà.

Pero poi parla di commissioni congiunte, ma quante ne sono state fatte? Negli ultimi anni non erano più di moda, ma per dieci anni ci sono state innumerevoli commissioni paritetiche sindacati-azienda che però qui non hanno combinato niente, perché, di nuovo, i vincoli determinati dal mercato erano tali per cui i margini di azione erano risibili.

Ora, come diceva Francesco, il mercato per i lavoratori è totalmente fuori dal controllo, ma per le aziende no. Quindi questo dominio del mercato sui minimi aspetti del processo produttivo non è una fatalità, ma è contemporaneamente una scelta di strategia competitiva delle aziende. Questa secondo me è anche la ragione per cui esperienze come quelle dell'Olivetti sono state sconfitte e oggi sono defunte. Questo non significa che non possano essere riprese, però...

Per concludere, la mia impressione è che, fotografando la situazione attuale, la via della partecipazione indicata da Luciano Pero sia impraticabile. L'unica via agibile, per me, è quella di una forma difensiva contrattuale conflittuale. Cioè da questo schema di organizzazione del lavoro dominato dal mercato, come prima cosa devi riuscire a difenderti attraverso il conflitto e la contrattazione. In qualche modo, nel

taylorismo, è successa la stessa cosa: sono stati introdotti degli elementi di rigidità che l'hanno modificato, aprendo una situazione nuova.

Lo scenario oggi è più complesso per via della globalizzazione, nel senso che se tu rendi il sistema in qualche modo più "costoso", c'è sempre qualche altro posto dove invece i vincoli posti dai lavoratori sono minori e dove dunque puoi spostare le produzioni. Anche quando si parla di Fiat e di tutte le clausole imposte da Marchionne, le si considerano particolari secondari, comunque imposti dalla globalizzazione. E con questo si liquida il tutto. A me sembra una lettura parziale della realtà.

Venendo invece alle cose positive...

Rieser. L'esempio dell'orario a menù attuato alla Zf è incoraggiante e rappresenta proprio un caso in cui persino i problemi di flessibilità posti dalle nuove condizioni di mercato possono diventare la base di un rapporto contrattuale partecipativo tra azienda e lavoratore: l'azienda espone un suo programma di flessibilità, i lavoratori le proprie esigenze o disponibilità, e poi si contratta e si cerca di metterli assieme. È un esempio serio, nel senso che tiene conto di una serie di dati reali. Poi uno si può domandare: però perché in Italia è l'unico?

Intanto va detto che la Zf era originariamente l'azienda che produceva i dirigibili Zeppelin ed è rimasta una tipica azienda tedesca molto qualificata, con una sua nicchia di mercato, con un sindacato molto forte, che all'epoca era diretto da un immigrato siciliano. Tuttavia è un'esperienza che qui non si è mai generalizzata, e nemmeno in Germania. Perché le aziende capaci di gestire la propria flessibilità di mercato in queste forme sono una netta minoranza. Cioè, l'azienda vuole la flessibilità di orario, ma non è disposta a investire nella pianificazione.

Aggiungo anche che questa mancata generalizzazione non è dovuta, in questo caso, come poteva essere in passato, a rigidità del sindacato, perché il sindacato, sugli straordinari, ad esempio, ha concesso un'amplissima flessibilità unilaterale. Si potrebbe addirittura dire che in qualche modo il sindacato ha incentivato le aziende a un uso unilaterale della flessibilità. Avrebbe potuto dire: te ne diamo magari anche di più, di ore, ma contrattiamo insieme con un programma bilaterale. Dopodiché va invece imputata al sindacato la responsabilità di non aver puntato a moltiplicare queste esperienze positive.

Marchetto. Antonio Calabrò, un dirigente di industria della Pirelli, dice che nel nostro paese, su 3.800.000 aziende manifatturiere, nel 2008 ce n'erano 4600 in grado di tirarci fuori dalla crisi. Le definisce "multinazionali tascabili": sono perlopiù aziende da cinquanta fino ai due-trecento addetti. Ho ascoltato non più tardi di 15 giorni fa una bella relazione di Prodi che ugualmente diceva che attualmente ce ne sono almeno mille di queste imprese. Ecco, secondo me bisognerebbe che qualcuno si mettesse di buzzo buono a raccogliere informazioni, facendo una serie di interviste a un amministratore delegato di queste aziende, a un sindacalista, a un Rsu della fabbrica. In natura esiste sempre l'esperienza positiva. Il problema qual è? Che c'è un deficit culturale nella sinistra di questo paese, compresi i sindacati. Sembra che le cose che funzionano non interessino a nessuno. Invece queste esperienze positive qualificherebbero anche il sindacato, soprattutto la Cgil, che attualmente nell'immaginario è solo quella che dice sempre no. Comunque io ho chiesto ripetutamente a Livia Turco quand'era Ministro, alla Regione Piemonte, all'Inail: "Sono oltre dieci anni che c'è la 626. Mi sapete dire quali sono le aziende risanate?". Parlano sempre di buone pratiche, ma un indirizzo con un numero civico e un nome mai che si riesca ad averli! Eppure ci sono delle aziende risanate. Così come ci sono aziende che hanno fatto innovazione di processo, di prodotto, di progetto, senza tirare troppo il collo alla gente. Perché poi c'è un altro ragionamento da fare sulla Fiat, che riguarda i comportamenti che metteranno in atto i lavoratori, di fronte a un peggioramento delle loro condizioni. Io ne individuo tre. Un comportamento minoritario di gratitudine, del tipo "meno male che c'è la Fiat che ci dà lavoro", perché se uno ha dei figli da mantenere e un mutuo da pagare, accetta quella roba lì e si dà anche da fare. Un altro atteggiamento è di ostilità manifesta, di gente con la schiena dritta che non accetta di fare lo schiavo. E infine c'è l'atteggiamento maggioritario, quello di rassegnazione, di fatalismo: "Cosa vuoi, il mondo va così...". Il fatto è che, da sempre, in qualsiasi situazione di costrizione, chi può - quindi i lavoratori più bravi e capaci, i più creativi - invece di utilizzare le loro qualità per far funzionare la fabbrica, adotteranno degli stratagemmi per guadagnarsi un po' di tempo per sé. E tutto ai danni della produzione!

In un contesto come quello attuale, segnato da limiti ambientali forti, scarsità materiali, rischi di sistema, forse l'esempio singolo non basta. A mio avviso servono invece politiche di quadro. Mi riferisco anche ai sindacati e ai loro rapporti internazionali...

Rieser. Io trovo impressionante che sindacati che si battono, come la Fiom, giustamente, contro le politiche di Marchionne e che saranno sconfitti (e tuttavia non vogliono accettare il ricatto), poi però sul piano internazionale sono totalmente assenti.

Basterebbe raccontare l'esperienza di Fulvio Perini, della Cgil Torino, che alla fine è stato costretto ad andare in Serbia in via privata...

Cioè se a Mirafiori il ricatto è: noi portiamo le produzioni in Serbia, non sarà almeno il caso di andare a vedere? Anche perché, a informarsi, intanto vieni a sapere che laggiù, a spese dello Stato, stanno preparando i capannoni; che là non sanno cosa produrranno e che la Fiat per il momento sta facendo un po'

di produzione della vecchia Punto per tenere occupati gli operai. Non solo: c'è un'azienda di Asti, che è il centro della logistica, settecento dipendenti, da cui passano tutti i trasporti della Fiat verso Est che per adesso non sta trasportando un bel niente. E infine che i corsi di formazione agli operai che dovranno lavorare a questa produzione ancora ignota chi la fa? "Un certo Ial", cioè la Cisl.

Allora intanto scopri tutto questo. Poi vai là -Perini è andato perché era quello che guidava i camion degli aiuti alla Zastava- e scopri che due delegati erano via perché erano andati in Polonia a parlare coi colleghi polacchi. Cioè i sindacalisti serbi erano andati a vedere cosa succede all'Est! E tu chiedi: "E i sindacati europei?", "Sono arrivati gli svedesi" che non c'entrano niente! "E gli italiani?", nessuno. D'altra parte Perini, quando ha chiesto cosa succedeva in Serbia, si è sentito rispondere: "Vai in quinta lega che ti danno un po' di documentazione".

Allora, per concludere, che la Federazione Sindacale Europea non faccia niente è noto, ma che un sindacato come la Fiom, oggi messo nell'angolo, sotto ricatto internazionale, non sappia trovare lo slancio per dire: provo ad organizzare qualcosa insieme ad altri...

Ma è pensabile un'azione sindacale europea?

Marchetto. Alberto Tridente, che viene da un'esperienza internazionale forte nel sindacato, giustamente dice che, come sindacato singolo, non ce la caviamo. Serve un intervento legislativo a livello europeo che fissi delle regole. Perché di protezionismo si vive. Pensiamo alle quote latte, a cosa succede con lo zucchero, con l'acciaio americano, con il frumento americano, o con la Tata indiana (che non viene venduta qui in Italia perché se no sbancherebbe). Insomma mi sono convinto che andrebbe recuperato un protezionismo moderno, che non è l'anarchia, e che lo stesso Keynes contemplava. Io mi sono sempre considerato un marxista ottimista, nel senso che credevo che il domani sarebbe stato sempre migliore dell'oggi. Da un po' di tempo ho dei dubbi. In fondo basterebbe guardare alla storia: nel Medioevo pare che persino la statura fosse diminuita.

C'è un autore francese, Dominic Moïsi, che oggi suddivide il mondo in tre aree: l'area della speranza, di cui fa parte il Bric, Cina, India e Brasile, dove c'è il massimo della produzione e della natalità; l'area dell'umiliazione e del rancore, che corrisponde esattamente all'area dei Paesi arabi e in generale al mondo musulmano, che è infuriato perché ha tutte le materie prime e però... E infine c'è l'area della paura. È l'Europa. L'Europa che tanto ha conquistato e che dovrebbe trainare gli altri è invece un paese sempre più vecchio dove non si fanno più bambini e dove appunto domina la paura, con gli effetti che conosciamo.

Rieser. Il problema è che in Europa oggi hai i rumeni che vengono pagati con salari rumeni. Insomma, il protezionismo ti protegge dai cinesi, ma se il concorrente ce l'hai in casa...

Allora, sono d'accordo con Tridente, che non basta l'azione sindacale, ma un'azione sindacale seria, estesa, avrebbe potuto fare pressione sulla legislazione europea affinché, ad esempio, fossero varate delle leggi contro il dumping sociale interno.

Era così impensabile uno sciopero europeo?

(a cura di Francesco Ciafaloni)