Intervento sulla salute e politica industriale alla Fiat Teksid *

di Virginio Bertini **

La specificità della condizione operaia e la proposta di un modello di politica rivendicativa costituiscono i due elementi fondamentali dell'esperienza ricca e complessa, sviluppata in questi anni dai Consigli di fabbrica e dal sindacato nel settore Fonderie della Fiat Teksid. L'esperienza di lotta e di contrattazione portata avanti dai lavoratori delle Fonderie non può essere certamente rinchiusa in uno schema, oppure idealizzata; essa è caratterizzata da continui adeguamenti.

Il 1970, con la definizione della dispensa sui quattro gruppi di fattori ambientali, si apre offrendo all'insieme del movimento una proposta di criteri e di metodo che segneranno una svolta profonda per i lavoratori e per lo stesso sindacato. Dal concetto che la salute « non si regala » si passa al concetto che la « salute non si vende », dalla monetizzazione alla definizione di una strategia che pone al centro della contrattazione rivendicativa l'esigenza dell'uomo, del suo benessere psico-fisico, e non quella della produttività. Si costruisce, con le dispense, un modello d'intervento per il sindacato basato sui principi della non delega e della validazione consensuale, centrato sul gruppo operaio omogeneo, che diventa elemento determinante nell'individuazione dei problemi della condizione operaia. Ciò significa capovolgere i rapporti esistenti, nel senso che gli operai diventano soggetti in grado di riappropriarsi del ciclo produttivo, di socializzare le esperienze, le malattie, i disturbi e le proposte di cambiamento; in una parola di esercitare il controllo della salute sulla base di un piano non solo rivendicativo, ma anche scientifico e culturale alternativo. Qui inizia un nuovo rapporto tra scienza operaia e scienza ufficiale.

Dall'intreccio di questi ragionamenti con la realtà nasce la vertenza Fonderie nel '70, proprio a ridosso di una grossa trasformazione tecnologica che vede modificarsi l'organizzazione del lavoro: smantellate le vecchie linee di colata e di formatura, ne viene impiantata una nuova meccanizzata che però introduce una maggiore parcellizzazione nei lavori tradizionali. Sparisce dunque la colata a mano, che diventa automatica; la modifica comporta una diminuzione degli addetti che passano da circa 1.000 a 600, e mentre diminuiscono i fattori di nocività tradizionale, come la polvere, aumentano il rumore e la parcellizzazione. Complessivamente, vengono accolte alcune delle richieste poste nella vertenza, che comportano uno sgravio soprattutto per gli addetti alla colata; per le operazioni che erano già automatizzate le pause passano da 20 a 40 minuti.

Sulla base di questo modello di vertenza, e partendo dall'esigenza di gestire l'accordo Fiat del 5 agosto 1971, si è sviluppata nel 1975 un'importante esperienza al reparto « anime » delle Fonderie Mirafiori, dove si fanno le strutture che servono a dare forma al getto di ghisa e dove è addetta la metà dei lavoratori delle fonderie.

** Della V Lega Flm di Mirafiori

* Queste riflessioni, parziali, sono anche il frutto di un dibattito sviluppato in particolare nel convegno sul tema « È possibile cambiare la fonderia? », organizzato a Torino il 22-23 maggio 1980 dal Consiglio di fabbrica Fonderie e fucine della Fiat Teksid.

Questa esperienza si realizza attraverso sedici questionari del gruppo omogeneo, compilati in assemblea dai lavoratori; attraverso un'iniziativa delle « 150 ore » sulla nocività in fonderia con la partecipazione di sessanta operai, un centinaio di studenti, tecnici e docenti; e infine attraverso un accordo aziendale che prevede modifiche e miglioramenti ambientali e un sistema di informazioni e di strumenti di controllo nuovi sullo stato di salute dei lavoratori, in particolare i dati riferiti a visite ed esami, il registro dei dati ambientali e dei dati biostatistici. L'importanza di questa esperienza non è misurabile solo dalla validità dell'accordo raggiunto, ma va soprattutto riferita al fatto di aver determinato spostamenti profondi nella mentalità e nella cultura di gruppi consistenti di lavoratori (passaggio dall'atteggiamento individuale ad uno collettivo), di delegati (passaggio dal controllo della pura condizione ambientale al controllo del modo di lavorare, della professionalità, dei programmi produttivi, dell'orario); e soprattutto va riferita al fatto di aver imposto all'azienda la pari dignità scientifica del questionario di gruppo omogeneo rispetto ai dati « esterni » delle visite e delle rilevazioni.

La contrattazione negli ultimi anni

Negli ultimi anni l'iniziativa sull'ambiente si è allargata, investendo i temi della ristrutturazione, dal modo di lavorare all'orario di lavoro fino alla politica industriale. Di fatto, la caratteristica delle iniziative sviluppate in questi ultimi tre anni è nuova, e rappresenta il tentativo di aggiornare l'esperienza passata riunificando la politica rivendicativa. A partire dal riconoscimento della validità del modello della dispensa sui quattro gruppi di fattori ambientali, lo si è arricchito e adeguato alle attuali esigenze, utilizzando strumenti specifici, quali i questionari di gruppo omogeneo che, compilati nelle assemblee di area dai lavoratori, vengono elaborati nelle Unità sanitarie locali dai tecnici in costante collegamento con i delegati. I dati, così elaborati e sistematizzati, con l'indicazione di possibili interventi di modifica dell'ambiente, tornano in fabbrica e vengono nuovamente discussi con i lavoratori, costituendo la base per la definizione delle piattaforme rivendicative e per l'avvio delle vertenze. La contrattazione aperta unitariamente sui temi della salute e della professionalità, degli organici, dei programmi produttivi è quindi una fase importante di crescita dei Consigli di fabbrica e di rafforzamento del loro rapporto con i lavoratori.

Recentemente, nel '78-79, i temi dell'ambiente e della salute sono presenti in importanti lotte sviluppate nelle fonderie attraverso le vertenze parallele al contratto nazionale. In tali lotte si è partiti dall'individuazione delle aree prioritarie di rischio e insieme dalla richiesta di garanzie produttive e occupazionali, collegando i temi del controllo della condizione operaia alla contrattazione dei processi di ristrutturazione. A Carmagnola, ad esempio, attraverso scioperi e iniziative unitarie fra occupati e disoccupati, si sono sviluppate lotte con l'obiettivo di migliorare l'ambiente e insieme ridurre lo straordinario e imporre nuove assunzioni, facendo entrare in fonderia giovani e donne, nel rispetto della legge di parità. Al riguardo è importante sottolineare che l'assunzione di donne si è rivendicata senza concedere deroghe all'esenzione della manodopera femminile dal terzo turno; infatti, una deroga in tal senso avrebbe assunto il significato di un assenso sindacale all'allargamento incontrollato del turno di notte, che invece vogliamo contenere e, in prospettiva, superare.

A Torino, la battaglia per imporre nuove assunzioni e modifiche radicali dell'ambiente di lavoro si è saldata con quella per risolvere la questione degli « inidonei ». Il 40% dei lavoratori delle fonderie è infatti affetto da silicosi o da sordità o da altre malattie professionali; su otto o nove operai in produzione un quarto ha diritto al cambio di lavoro, riconosciuto dalla stessa sede medica della Fiat; situazione che rivela l'urgenza di una profonda modifica dell'organizzazione del lavoro. Per l'immediato, puntiamo a inserire gli « inidonei » in lavorazioni « ausiliarie » di manutenzione qualificandoli, se necessario, con corsi di formazione professionale. Partendo da dati precisi, raccolti attraverso il patronato sindacale e attraverso i questionari di gruppo omogeneo, si è rovesciata l'impostazione padronale del problema della produttività, ponendo la questione in termini di costo sociale e umano della malattia in quanto frutto dell'attuale organizzazione capitalistica del lavoro.

Queste lotte hanno prodotto numerosi accordi importanti: quello del 9 giugno '78 delle Fonderie sulle aree di rischio, la qualificazione professionale, le pause aggiuntive per alcuni reparti, la sistemazione degli inidonei, e sulla mobilità e i programmi produttivi; quello del 1° giugno '78 dello stabilimento di Carmagnola, che in particolare prevede, per la prima volta in un reparto di presso-colata, la ricomposizione di due funzioni — la colata e l'intervento sull'impianto — in una figura professionale nuova con sbocco al quarto livello. Notevoli risultati sono stati raggiunti con l'accordo delle Fonderie di Torino del 6 febbraio 1979 che contiene impegni precisi per la modifica dell'ambiente di lavoro nell'area di rischio, per nuove assunzioni e per la sistemazione degli inidonei. Infine l'accordo delle Fucine di Torino del 31 gennaio 1979 è particolarmente positivo in quanto vi sono contrattati tutti gli aspetti della ristrutturazione in atto nello stabilimento: dalle garanzie produttive e occupazionali alle tendenze di politica industriale; dagli investimenti — per centinaia di milioni — per attuare la robotizzazione delle presse a caldo e per isolarle in cabine che assorbono il rumore, al mantenimento di garanzie professionali per i lavoratori sottoposti a trasferimenti; dall'applicazione del capitolo sulla salute dell'accordo del 7 luglio 1977 all'impegno di sistemare gli inidonei in mansioni adeguate anche attraverso corsi di formazione professionale.

Ambiente e orario di lavoro

Complessivamente, si può affermare che nelle fonderie i rischi tradizionali sono stati ridotti ma non eliminati, mentre nuove nocività sono emerse, valga per tutte l'esempio di una sostanza chimica sospetta di essere cancerogena presente nelle lavorazioni a freddo delle « anime », la dietilmetilammina; se la polvere e la fatica sono diminuite, in molte aree il rumore è ancora molto alto (oltre gli 85 decibel). La nostra iniziativa ha comunque, in generale, raggiunto l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro, diminuendo la fatica e riducendo l'esposizione al rischio. Per esempio, alla linea 5 di colata a Mirafiori vi erano nel 1969 solo 30 minuti di pausa per mangiare; oggi, oltre ai 30 minuti di refezione pagati, vi sono 30 minuti di pausa individuale con rimpiazzi. Infatti durante la vertenza per l'applicazione della « mezz'ora » il Consiglio di fabbrica è riuscito a contrastare il tentativo della Fiat Teksid di recuperare produttività intensificando lo sfruttamento con lo scorporo delle fermate tecniche.

La questione dell'*orario di lavoro* è dunque stata centrale nella lotta per l'ambien-

te; ha significato soprattutto riduzione dell'esposizione al rischio attraverso le pause, in alternativa alla monetizzazione. Oggi tende sempre di più a essere intesa come manovra di politica industriale collegata ai processi di automazione da noi richiesti, con l'obiettivo di difendere l'occupazione. In molte assemblee i lavoratori esprimono anche l'esigenza di gestire il tempo di lavoro in modo da « recuperare » la gravosità generalizzata del lavoro in fonderia attraverso riduzioni d'orario giornaliere e settimanali e attraverso l'anticipazione dell'età pensionabile per gli addetti alle fonderie. Esigenza, questa, che però non viene portata avanti in contrasto con l'esigenza primaria, che rimane, e viene incrementata dalla spinta dei giovani e delle donne nuovi assunti nelle Fonderie di Carmagnola, di modificare le condizioni ambientali e l'organizzazione del lavoro.

Al di là delle specifiche conquiste, che cosa è cambiato nel modo di pensare dei lavoratori? È stato sconfitto il « partito » delle paghe di posto; il tema della salute ha richiamato i temi dell'organizzazione del lavoro, dell'orario, della politica industriale (è un processo iniziato, non un risultato acquisito). Si è stimolata la socializzazione delle esperienze, delle idee, delle proposte, ricongiungendo i problemi, le analisi e le lotte. Oggi l'esperienza fatta sul terreno dell'ambiente si deve riunificare con le nostre proposte di politica industriale, arricchendosi di ragionamenti e obiettivi capaci non solo di migliorare, ma di trasformare radicalmente la fonderia. Dalla questione dell'ambiente occorre risalire alla questione degli inidonei e quindi al modo di lavorare, alle tecnologie, alle scelte produttive, alle tendenze di politica industriale. È un processo già iniziato nei Consigli e tra i lavoratori più consapevoli, occorre estenderlo a livello di massa, e non sarà un processo lineare.

Le caratteristiche della forza lavoro

Nella contrattazione, insieme agli aspetti positivi, i Consigli e il sindacato hanno incontrato anche difficoltà e insuccessi. Infatti, se abbiamo acquisito successi parziali sul controllo della condizione operaia, abbiamo segnato il passo rispetto alla capacità di incidere sulle scelte di politica indutriale, stentando a riunificare le conoscenze e le proposte riguardo all'iniziativa sul ciclo produttivo e sui settori. Su questo hanno pesato e pesano la mancanza, nel sindacato, di un punto di riferimento nazionale; le difficoltà oggettive di coordinamento; i ritardi accumulati nella formazione e nella crescita dei quadri di fabbrica; l'essere costretti, alla Fiat, a inseguire i mille problemi che ogni giorno esplodono. Infine, occorre ammettere che abbiamo anche trovato, in particolare in alcune realtà — per esempio, nell'officina 82 ghisa di Carmagnola — difficoltà nel portare i lavoratori alla lotta sulla salute, registrando grossi limiti anche nella gestione e applicazione degli accordi fatti. Su questo terreno dobbiamo fare i conti con due questioni specifiche, su cui vale la pena di soffermarci: la caratteristica della forza lavoro in consistenti settori delle fonderie e delle fucinè; la politica della Fiat Teksid.

Mentre alle Fucine di Torino l'ondata migratoria proveniente dal Sud si è incontrata con lo strato preesistente di operai piemontesi, nei più recenti stabilimenti di fonderia di Carmagnola e Crescentino fette consistenti di forza lavoro sono attinte *in loco* dagli strati di popolazione contadina. Non a caso la Fiat ha scelto queste zone per gli insediamenti, basandosi, oltre che su motivi economici e politici, sulla previsione

di una possibile passività e aconflittualità della manodopera. Infatti, la popolazione contadina di queste aree è l'espressione di consistenti gruppi di coltivatori piccoli proprietari che stanno in uno stretto rapporto politico con il sistema delle forze moderate articolato nelle campagne, e che non sono culturalmente legati a tradizioni di lotta (come invece avviene in altre realtà italiane), ma sono caratterizzati dai valori tradizionali della famiglia, della religione, del lavoro inteso come fatica necessaria.

Si tratta quindi di una forza lavoro che — a differenza dell'immigrato meridionale delle Fonderie Mirafiori — possiede spesso la casa, la cascina e un appezzamento di terra, e vive la dimensione specifica dell'operaio-contadino: non è più propriamente coltivatore diretto, ma non si sente classe operaia. Il blocco delle assunzioni attuato alla Fiat Teksid dal '74 al '78 ha aggravato la situazione in quanto l'invecchiamento della manodopera ha significato cristallizzazione degli atteggiamenti più tradizionali. Quindi la ripresa delle assunzioni di giovani e donne, attuata negli ultimi due anni a Carmagnola, a Crescentino, a Torino, è densa di risultati e foriera di importanti rivolgimenti.

Lo scontro sulla produttività

Il passaggio dalla colata manuale alla colata meccanizzata, l'espansione del settore con la nascita degli stabilimenti di Carmagnola e Crescentino sulla base dell'obiettivo dei due milioni di auto, la divisione dell'impresa in *holdings* e *subholdings*; la ristrutturazione strisciante di questi ultimi anni, sono state tutte tappe importanti nello scontro sulla produttività. Da tre anni tale scontro verte sull'intenzione della Teksid di ridimensionare l'apparato produttivo secondo le nuove esigenze del mercato; il che significa diminuire complessivamente i livelli occupazionali, aumentare la produttività (individuale e di impianto), costringere gli inidonei all'autolicenziamento, aumentare l'orario di lavoro settimanale, incrementare il decentramento, usare elasticamente la forza lavoro secondo le punte di mercato.

Recentemente queste linee di tendenza sono state confermate dalle vicende successe in vari stabilimenti, quali la richiesta del terzo turno all'area ghisa di Carmagnola, la richiesta dei sabati lavorativi a Torino e dello straordinario selvaggio nell'area alluminio, il tentativo di ridimensionamento dello stabilimento di Venaria. Contemporaneamente, la direzione tenta di rinviare l'applicazione degli accordi, con il duplice obiettivo di non attuare gli impegni concordati e di screditare le lotte sindacali e il potere dei Consigli di fabbrica. La crisi della contrattazione a livello di stabilimento e di officine si è ulteriormente accentuata dopo il rinnovo del contratto nazionale del '79 e dopo i « sessantuno licenziamenti ».

Il patrimonio di conquiste, sia formali che di fatto accumulate in questi anni, è oggi arrivato a un punto limite: o va avanti o sarà irrimediabilmente risucchiato dalla ristrutturazione strisciante. Finora l'esperienza di lotta, di contrattazione e di lavoro degli operai più anziani si incontra, anche se in modo contraddittorio e difficile, con le esigenze e le aspettative dei giovani e delle donne entrati da poco in fonderia. Ne deriva un ragionamento che va concretizzato in un processo che passi dal controllo del ciclo produttivo e del modo di lavorare all'eliminazione dei lavori nocivi e pesanti, fino all'uso operaio del progresso tecnologico e al superamento graduale dell'organizzazione tayloristica del lavoro.

Si apre dunque un processo nuovo entro cui graduare le tappe e gli obiettivi. Il che significa, per le linee di colata, passare dalla richiesta di pause e rimpiazzi alla richiesta di automatizzazione delle lavorazioni pesanti e nocive. Nel reparto « anime » occorre orientarsi a non chiedere più passaggi individuali di categoria, ma portare alle estreme conseguenze l'esperienza, iniziata alcuni anni fa, di ricomposizione delle diverse funzioni non solo esecutive ma anche di manutenzione. Questo processo comporta mettere in discussione l'attuale gestione del ciclo produttivo, richiedendo l'eliminazione delle sostanze nocive, rivendicando a tale scopo investimenti per la ricerca.

La politica industriale e l'organizzazione del lavoro

Da queste scelte discende anche la ridefinizione dell'attuale organizzazione del lavoro, che si deve accompagnare alla messa in crisi di mentalità e culture arretrate, diffuse anche tra gli operai e favorite dal padronato, subalterne al motto « l'importante è che esca la produzione stabilita ». Nei reparti delle presse a caldo, la modifica della organizzazione del lavoro si avvia passando dalle richieste di qualche silenziatore e aspiratore, di qualche passaggio di livello, alla rivendicazione della robotizzazione e dell'incabinamento delle presse per ridurre drasticamente fatica, rumore e calore. In questo senso è importante l'accordo fucine del gennaio 1979, perché già realizza questo passaggio. Nelle lavorazioni di conchiglia (banchi rotanti su giostra, dove dall'alluminio si producono manufatti per la Ford e la Chrysler) e di pressofusione, occorre superare la lotta per la ricomposizione delle mansioni intesa come possibilità individuale di sbocco professionale, per arrivare a un'organizzazione del lavoro basata sul gruppo integrato, ossia sul lavoro a isola, autogestito, con interscambio delle funzioni di controllo-intervento sugli impianti-collaudo del prodotto. Nelle lavorazioni ausiliarie ci stiamo impegnando a passare dalla esperienza della professionalità di mestiere — oggi frantumata in modo crescente dall'ingresso delle nuove tecnologie (dall'elettronica all'elettrochimica) — alla rivendicazione di gruppi di lavoro polifunzionali addetti alle macchine utensili, e di gruppi di autogestione di pezzi di ciclo di lavorazione in grado di operare in stretto rapporto con la progettazione svolta dai tecnici e dagli impiegati. Questi criteri di fondo occorre gestirli anche nelle aree della manutenzione e degli impiegati, dove l'introduzione dell'informatica spinge all'appalto all'esterno di molte fasi, alla crescente dequalificazione e, contemporaneamente, all'accentramento delle conoscenze.

C'è infine un ordine di questioni — il rapporto tra automazione, organizzazione del lavoro e produttività; il rapporto tra professionalità collettiva, isole di lavoro e produttività; il rapporto tra inidonei, nuova organizzazione del lavoro e produttività — che richiede un approfondimento specifico. L'automazione è una rivendicazione che parte dallo stesso movimento sindacale purché avvenga a tre condizioni: che non sia generalizzata, ma punti sulle aree prioritarie di lavorazioni pesanti e nocive (quindi i criteri di selezione devono essere nostri e non della Fiat); che i processi di automazione siano accompagnati con la manovra della riduzione dell'orario per difendere i livelli occupazionali (chiediamo subito 40 ore annue di riduzione, anticipate rispetto alla scadenza contrattuale; chiediamo che quanto prima si giunga a 35 ore settimanali e all'abbassamento dell'età pensionabile, date le caratteristiche attuali di generale gra-

vosità del lavoro in fonderia, e dato che un cambiamento radicale dell'ambiente non è presumibilmente realizzabile se non gradualmente); che infine l'inserimento di innovazioni tecnologiche (robot, bracci meccanici, transfert) non produca dequalificazione, ma nuova professionalità incentrata sulla conoscenza-controllo da parte dei lavoratori sui nuovi impianti.

Questo ordine di ragionamenti non è fantascientifico, come è dimostrato dall'accordo per le fucine del '79 e dagli esperimenti, anche se incerti e contraddittori, che si stanno sviluppando a Torino per superare la « smaterozzatura » (eliminazione delle materozze) e per robotizzare la « sbavatura » (pulitura dei basamenti di ghisa), e a Carmagnola con il nuovo capannone di macchine interamente robotizzate alla pressocolata. Automazione significa anche riqualificazione degli impianti, dopo anni di stallo negli investimenti; significa anche aumento di produttività complessiva e inserimento nel prodotto di più alta tecnologia, e quindi maggiore competitività. Tale processo, naturalmente, comporta un piano di sviluppo, e non di recessione o di stagnazione; ma la stessa scelta di incorporare nel prodotto nuove tecnologie, materiali più sofisticati, ricerca e automazione, rappresenterebbe un pezzo fondamentale di una politica industriale più avanzata.

Il nuovo modo di lavorare che rivendichiamo in vari reparti — alle « anime » con il gruppo integrato che opera dalla formatura alla finitura fino al collaudo; alla « conchiglia », con l'autogestione e il superamento delle figure individuali del colatore verniciatore e meccanico; alla pressocolata, con il gruppo di lavoro che ricompone le figure del colatore, del meccanico, dello stampista e dell'elettricista — non significa solo richiesta di professionalità collettiva e di migliori condizioni di lavoro, ma anche miglioramento della qualità del prodotto, riduzione delle fermate tecniche, diminuzione degli scarti, aumento della produttività complessiva, e infine possibilità di reale reinserimento degli inidonei. Infatti solo modificando radicalmente l'organizzazione del lavoro si aprono spazi veri per reinserire in attività produttive, non emarginate, la massa dei lavoratori inidonei creata dall'attuale organizzazione del lavoro in fonderia.

CRITICA MARXISTA

n. 2, a. XVIII, marzo-aprile 1980

La sinistra e il pericolo neoconservatore in Europa, « tavola rotonda », con *G. Chiarante, A. Gambino, C. Napoleoni, R. Ledda, G. Tamburrano, E. Somaini, L. Castellina, G. Napolitano, L. Gruppi, M. Tronti, A. Bolaffi, A. Tortorella.*

N. Badaloni, Premesse teoriche per una pratica dell'opposizione; *B. de Giovanni,* Il tempo della politica, *G. Prestipino,* Stato e trasformazione: le radici della complessità sociale; *A. Scarponi,* L'utopia del buon senso quotidiano nella posizione politica di Agnes Heller.

C. M. Santoro, Carter: un primo bilancio; *P. Bellinazzi,* Forza e materia nel pensiero di Engels.