

- Salvo che con il sito “Mirafiori accordi e lotte” nato all’esterno delle organizzazioni di categoria - il sindacato non ha prodotto nulla di riflessione sulla esperienza della Mirafiori degli anni ‘60 e ‘70 così come non c’è un giudizio del perché le abbiamo prese nell’80 a differenza di ciò che avvenne dopo la batosta degli anni ‘50. Ci sono eccome decine di testimonianze su quella vicenda e anche più che meritorie. Ma morta lì.

## Un bilancio “positivo”: la FIAT

- Chi invece, specie dopo la sua vittoria e nostra sconfitta nell’autunno dell’80, ha fatto un bilancio è stata senza dubbio la FIAT: con l’autunno dell’80 mettendo fuori gran parte degli operai inidonei e invalidi (non più utilizzabili ai fini della produzione) e cacciando via una buona parte degli operai ribelli. L’uno e l’altra ebbe come risultato una caduta delle percentuali di assenteismo di oltre il 10% e quindi un aumento della produttività (vetture pro-capite) che combinandosi con l’introduzione di nuova tecnologia portò fino a raggiungere oltre il 50% di aumenti di produttività nelle Verniciature e in Lastroferratura.
- E immediatamente prese l’avvio 1° una sperimentazione di nuova OdL con il LAM (Lavorazione Asincrona Motori) dove il singolo lavoratore era impegnato per 6 minuti di mansione, da fermo, mentre prima era impegnato per ca. un minuto alla catena di montaggio e 2° con la produzione della UNO, vettura che rompeva con le vetture degli anni ‘70 dal punto di vista della personalizzazione (solo il 20% era di base mentre l’80% era personalizzato, capovolto rispetto agli anni ‘70), affermandosi come vettura più venduta in Europa (1984), **il tutto mettendo in discussione l’accordo ‘71** che era stato fatto in una epoca di produzione standardizzata.
- Ma è con il 1986 che la FIAT opera un salto di elaborazione sui temi della “**produzione snella**” (tutta derivata dall’esperienza giapponese) e sui temi della professionalità operaia in gran parte derivata dal mutamento delle nuove tecnologie che introduce nei vari cicli che nei fatti abbisognano.
- Il tutto è presente nel sito **Mirafiori accordi e lotte** a <http://www.mirafiori-accordielotte.org/wp-content/uploads/2012/11/1986-FIAT-Come-cambia-la-fabbrica-Fond.-Agnelli.pdf> - <http://www.mirafiori-accordielotte.org/wp-content/uploads/2012/11/1986-FIAT-Ciclo-auto-e-professionalit%C3%A0.pdf> – a cui poco o nulla prestò attenzione i sindacalisti di allora.
- Il sottoscritto tentò una riflessione sul nesso **ristrutturazione tecnologica e salute** (vedi <http://www.mirafiori-accordielotte.org/wp-content/uploads/2012/11/1986-FIAT-Il-ciclo-Fond-Agnelli.pdf>) – risultato: non ebbi nessuna occasione per presentare questo lavoro a chicchessia. E sì che si sarebbe prestato per fare un bilancio di ca. 20 anni sui problemi della difesa della salute dei lavoratori. Macché.
- In “**Come cambia la fabbrica**” la FIAT illustra con dovizia di particolari ciò che ha intenzione di innovare nei vari cicli di fabbrica (vedi le illustrazione del “prima e del dopo”).
- Nel “**Ciclo auto e professionalità**” illustra fino al dettaglio ciò di cui avrà bisogno in termini di nuova professionalità operaia.
- E noi? E nei sindacati di categoria? Nulla. Prevaleva il litigio. Poco o nulla fu la diffusione di questo lavoro elaborato dal sottoscritto riprendendo un lavoro svolto dall’ISFOL nel 1974 che poteva utilmente mettersi a confronto con la fabbrica che la FIAT aveva in mente di progettare alla fine degli anni ‘80/’90. <http://www.mirafiori-accordielotte.org/wp-content/uploads/2012/11/1978-ISFOL-il-costoin-salute-di-unauto.pdf>

## Un bilancio mai fatto: IL NOSTRO

- Una autocritica: di **Ivar Oddone** (e a ruota, mia). Ivar mi diceva che nella stesura della **Dispensa Ambiente di Lavoro**, lui aveva ipotizzato che il raggiungimento della piena produttività un individuo lo avrebbe avuto a RISCHIO ZERO.
- *“No, **mi sono sbagliato**. Il “rischio zero” è solo **una preconditione**, ma non si può dire che è il raggiungimento della sua piena produttività”.*
- E per maggiore chiarezza sul come era arrivato a pensare sul tema produttività, citava il libro sulla Cibernetica di Wiener che l'autore aveva scritto con il titolo **“Uso umano degli essere umani” nel 1949!** dichiarando, nella sua prefazione, che il libro era scritto per la vergogna, dovuta all'ideologia fascista ed ai padroni dell'industria, che **“è una degradazione della condizione umana legare un uomo ad un remo come sorgente di energia** (il riferimento è al mondo antico, schiavistico), **ma è altrettanto degradante segregarlo in una fabbrica e assegnarlo a un compito meramente meccanico che richieda meno di un milionesimo delle sue facoltà cerebrali.. ma verrà un giorno che questo essere umano si ergerà in tutta la sua potenza”.**
- Domanda: a quando una autocritica?

## Nuova professionalità: cooperazione o nuova integrazione?

- È chiaro che un incremento della professionalità porta con sé, quasi sempre, un maggior grado di cooperazione, anche con l'impresa e dentro l'impresa. Maggior grado di cooperazione non vuol dire necessariamente, maggiore integrazione, anzi storicamente gli “operai di mestiere”, mentre cooperavano esprimevano anche la loro autonomia.
- Nei disegni della FIAT (oggi FCA), pare invece che la nuova professionalità operaia debba sposarsi con maggiore “integrazione” fino ad arrivare, dall'operaio pagato per non pensare, **“all'operaio combattente”**, talmente integrato nei destini dell'azienda fino a smarrire ogni suo atteggiamento critico. D'altra parte è ciò che arriva dall'esperienza giapponese del Kajzen oggi WCM. Dalla logica che presiede al gruppo di lavoro (team) al trovare all'interno di questo il “leader” (team leader, moderno Delegato di “gruppo omogeneo”, ovviamente dell'impresa: sono centinaia in tutti gli stabilimenti della FCA), fino alla filosofia dei premi qualità, tutto sta lì a dimostrazione del grado di **fidelizzazione** che la FCA (e le imprese dove il WCM viene sperimentato) ha in mente di raggiungere: *“non mi interessa tanto sfruttare i tuoi muscoli, ma il tuo cervello sì”*. Sembra quasi un processo molto in contraddizione con le affermazioni di N. Wiener in merito allo sfruttamento del suo “milionesimo delle capacità cerebrali”.
- In più, in quasi tutte le aziende dove viene sperimentato il WCM, si assiste a nuove forme di welfare aziendale: man mano che il welfare statale, universalistico, viene a mancare, le imprese (quelle di eccellenza, a carattere esemplare) si sostituiscono allo stato. È chiaro che in questa logica vi è un processo di selezione del personale operaio e una scarsa, quasi nulla, propensione per l'uso del lavoro precario, interinale.

## AMBIENTE DI LAVORO TENDENZA PADRONALE

9



La scienza moderna ha dato origine ad una nuova branca di studi, l'ergonomia, che studia l'adattamento del lavoro all'uomo.

La tendenza padronale è quella di sfruttare l'ergonomia soltanto in senso correttivo, cioè solo nel senso di modificare gli strumenti, gli utensili, i sedili ecc. affinché siano più funzionali, lasciando essenzialmente immutato il rapporto tra lavoratore ed ambiente produttivo. Il limite massimo di questa tendenza può essere rappresentato dalla progettazione dei processi produttivi ad opera di équipes di tecnici che comprendano anche psicologi e medici del lavoro.

L'obiettivo è quello di eliminare

qualsiasi consumo della forza-lavoro che non sia rivolto alla produttività. Questa tendenza generale è già un dato di fatto in molte situazioni produttive tecnicamente più moderne.

Per quanto riguarda gli effetti sull'uomo, si verifica un continuo, ulteriore aumento di importanza del quarto gruppo di fattori, cioè degli «effetti stancanti» diversi dalla fatica fisica. Da questo punto di vista alcune industrie più illuminate, o, per meglio dire, previ-

endenti, che hanno compreso a fondo l'influenza negativa del lavoro parcellare sull'uomo, hanno già iniziato un piano sperimentale di « job enlargement » (ampliamento e ricomposizione del lavoro). Con ciò si intende l'estensione dell'attuale lavoro dell'operaio, l'accrescimento della varietà e dell'interesse. L'ampliamento del lavoro non consiste naturalmente in un ritorno a sistemi artigianali, ma si profila come una reazione contro gli eccessi della divisione del lavoro.

E' ovvio che studi, ricerche di questa fatta, visti sempre dall'angolo visuale della produttività, non potranno arrivare mai alla soluzione del problema. Considerare l'uomo come se fosse una macchina utensile, anche se la manutenzione di questa macchina è affidata a tecnici altamente specializzati, non può garantire la salute del lavoratore.

Il carico di insoddisfazione, di tensione, di angoscia dovuto all'ambiente di lavoro attuale, supera la capacità di adattamento dell'uomo.

- Domanda: siamo in presenza della costruzione di una nuova aristocrazia operaia? Quante sono le aziende dove si vanno sperimentando queste nuove forme di lavoro (e di integrazione)? È possibile fare una mappa di queste realtà?

### La FCA è bonificata?

- Detto che in FIAT negli anni '70 non sono mancate le innovazioni tecnologiche, valga per tutte il Digitron nelle Carrozzerie di Mirafiori. La differenza sostanziale è data, nelle moderne tecnologie che vengono introdotte nei vari cicli, che sono tutte ASSISTITE DAL CALCOLATORE. Come si può ben vedere dagli esempi sottostanti – un processo quindi che è in sintonia con un mercato dell'auto non più di sostituzione ma dove prevale la ricerca della qualità del prodotto auto = personalizzazione.
- La domanda da porsi è la seguente: la FIAT e oggi la FCA si può dire che è una azienda bonificata? A guardare l'immagine appena sopra parrebbe di sì. Nel senso che i primi 3 gruppi di fattori di rischio, si sono ridotti parecchio, mentre è da valutare tutto il 4° gruppo dei fattori di rischio (=effetti stancanti diversi dalla fatica fisica);
- Dalle illustrazioni che sono presenti negli indirizzi del Sito Mirafiori Accordi e lotte sono chiari i passaggi **dal ciclo tradizionale al ciclo innovato**;
- Se le officine ex FIAT oggi FCA sono sostanzialmente bonificate ne viene un 2° domanda: **le teste dei lavoratori sono ora sgombre dal pensare sempre ai rischi presenti nel luogo di lavoro, ovvero, significa che i lavoratori sono ora in grado di dare la loro massima produttività?**

- A questo quesito si può opporre la seguente constatazione 1° pare di no, in quanto siamo di fronte ad un numero crescente di lavoratori che denunciano lesioni agli arti superiori (tendiniti, ecc.), fenomeno dovuto al fatto che il WCM ha ridotto tutte le **“porosità del lavoro”** aumentando le saturazioni del singolo operaio a carattere fisico, questo per quanto riguarda gli effetti sulla fisiologia, 2° per quanto riguarda gli aspetti di **“stress negativo”**, valga per tutte le seguente affermazione di un tecnico FIAT (del Servizio di Prevenzione e Protezione), che dopo aver visitato le officine: **“i lavoratori si fanno un culo come una capanna”** (!) e con questa affermazione intendeva che non stanno mai fermi, che hanno mille cose da fare, e un ecc. sconfinato;
- Per non dire l'ostracismo di Marchionne nei confronti dei militanti della FIOM. E' tutto dire...
- Nel 1986 la FIOM con l'apporto di valenti tecnici e studiosi (tra i quali Angelo Dina, Emilio Robecchi), editò un cofanetto contenente 8 volumetti esplicativi che illustravano l'introduzione dell'informatica nei cicli produttivi delle manifatture. Si fecero dei seminari a carattere nazionale, regionale e... morta lì.
- Quale studio, quale ricerca? Non molti anni fa la FIOM Nazionale promosse una indagine di massa sulle condizioni di lavoro. Ne venne fuori un bel libro, una serie di assemblee, e .... Morta lì. Stessa cosa per una recente indagine della FIM che ha indagato la FCA di Pomigliano alla luce della recente implementazione del WCM in quella realtà... anche lì, vale quanto sopra.
- A mia conoscenza queste due inchieste poco o nulla hanno influito sulle politiche rivendicative dei sindacati.

## Un confronto: a partire dal costruire un **OSSERVATORIO SULLA PREVENZIONE** in tutti gli stabilimenti FCA

- E quindi avere come sindacati un Osservatorio sulla Prevenzione sul complesso Nazionale della FCA;
- Come? A partire **dall'estrazione ragionata** dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto in ogni stabilimento dal Servizio di Prevenzione e Protezione, delle 6 domande che si formulano qui sotto: (tale DVR sulla base di una richiesta scritta è possibile averlo in copia dagli RLS)
- Perché scegliere i temi della salute? Perché ci pare che riproporre la tematica della difesa e del miglioramento della **“integrità psicofisica”** sia di nuovo storicamente motivato, anche nel contesto nuovo – perché è un tema che ha al centro la persona – perché nel passato è stato un tema unificante al di sopra delle divisione tra i lavoratori e i loro sindacati – perché è su questi problemi che nel tempo si è avuto il massimo di integrazione tra il sapere tecnico e il sapere derivante dall'esperienza dei lavoratori;

**1. Quali rischi sono presenti**

**2. Quanti sono i lavoratori esposti**

**3. Quali sono le condizioni di salute degli esposti, ovvero i «bilanci di salute»**

**4. Qual è il piano di prevenzione per quei rischi**

**5. Quali sono i risultati, ovvero le bonifiche realizzate**

**6. Quali sono i costi sostenuti dalla azienda**

• Si tratta, ovviamente del punto di vista tecnico di parte aziendale, ma un documento, il DVR, importante (fatto a gratis!), che si presta ad essere sottoposto a controllo, nel caso contestazione, ecc.

### Il punto di vista complementare: **quello dei RLS e dei lavoratori**

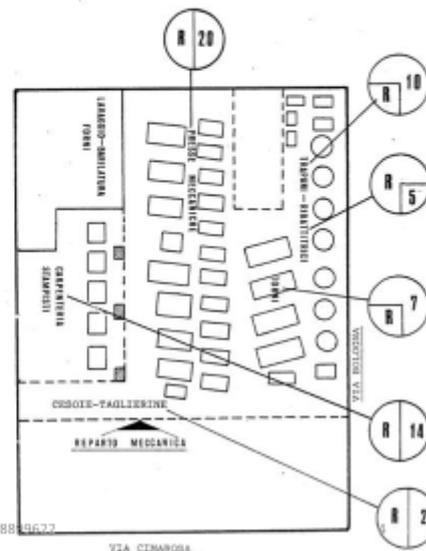
- Ovviamente a confronto del “punto di vista tecnico” va previsto il recupero dell'esperienza dei RLS e dei lavoratori. A me pare che gli strumenti del passato siano ancora del tutto validi. Caso mai si tratterà di aggiornare il Questionario di Gruppo, alla luce del WCM.
- In successione, alcuni esempi: 1° come si fa una mappa dei rischi (a cura dei RLS) – 2° come si recupera l'esperienza dei lavoratori, “il loro punto di vista” sulle condizioni di lavoro;

**URMET (S.P.A.)**  
 PRODUZIONE: Materiale per Elettrotelefonici  
 ADDETTI: 340  
 Via Bologna 188/C

LIVELLO 1984

La "mappa grezza di rischio"  
 = il layout con i rischi pesati e il numero di esposti

R = rumore



Ass. Esp. & M.G. 389.88/9672

VIA CINAROLA

## Il "tabellone"

Ciclo produttivo	I Rischi	Fonti di nocività	N° esposti	Gravità	Obiettivi di bonifica
DEPOSITO MATERIALE	Menù a tendina			Menù a tendina	
REPARTO MECCANICA					
Cescoie e taglierine		<ul style="list-style-type: none"> <li>Rischio da ++ Rumore dovuto alle Presse</li> </ul>	R ++ 2	Molto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adozione di basamenti elastici</li> </ul>
Presse	8 rischi + il 4° fattore	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rischio da Rumore ++ dovuto da: 16 presse meccaniche in funzione di cui 5 da 100 t. e 11 da 40 t.</li> <li>Mancanza d'isolamento tra basamento presse e pavimento</li> </ul>	R ++ 20	Molto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incabinamento di una pressa da 100 t.</li> </ul>
ATTREZZISTI					
Carpenteria		Rischio da Rumore ++ dovuto a: <ul style="list-style-type: none"> <li>Nastratrice grande</li> <li>Martellate su casse metalliche</li> </ul>	R ++ 14	Molto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Isolare la Carpenteria dalle Presse con pannelli fonoassorbenti</li> </ul>
Torni e trapani		Rischio da Rumore dovuto alle Presse	R + 17 10 torni + 7 trapani	Poco	
Ribattitrici		Rischio da Rumore +++ dovuto a: <ul style="list-style-type: none"> <li>2 ribattitrici</li> </ul>	R +++ 5	Eccessivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sostituzione delle ribattitrici con 2 rullatrici</li> </ul>
Lavaggio, barillatura, forni					
MAGAZZINO PRODOTTI					

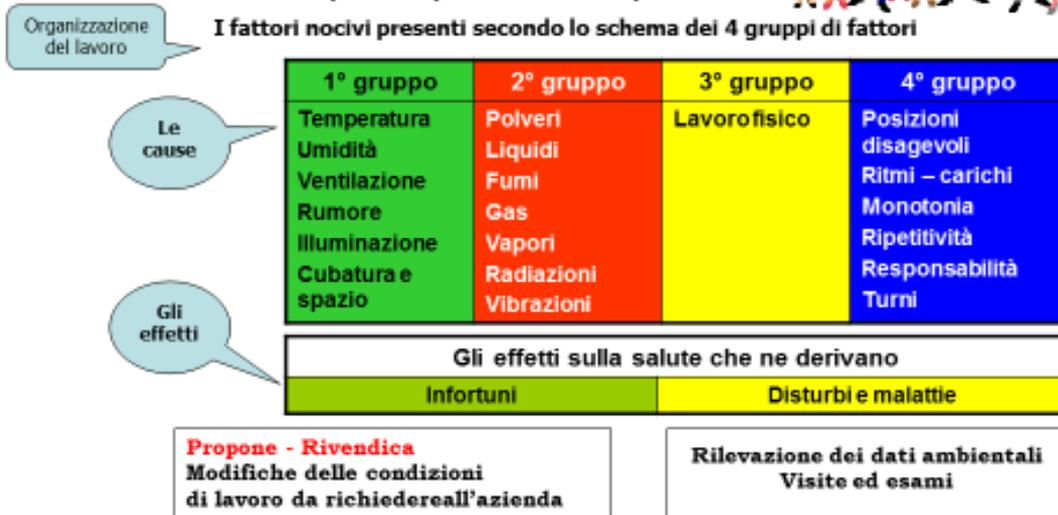
**Giudizio: <> pessimo - <> insufficiente - <> sufficiente - <> bonificata - <> esemplare**

# Questionario di Gruppo



Il Gruppo Omogeneo di lavoro analizza  
Le fasi del processo produttivo in cui opera

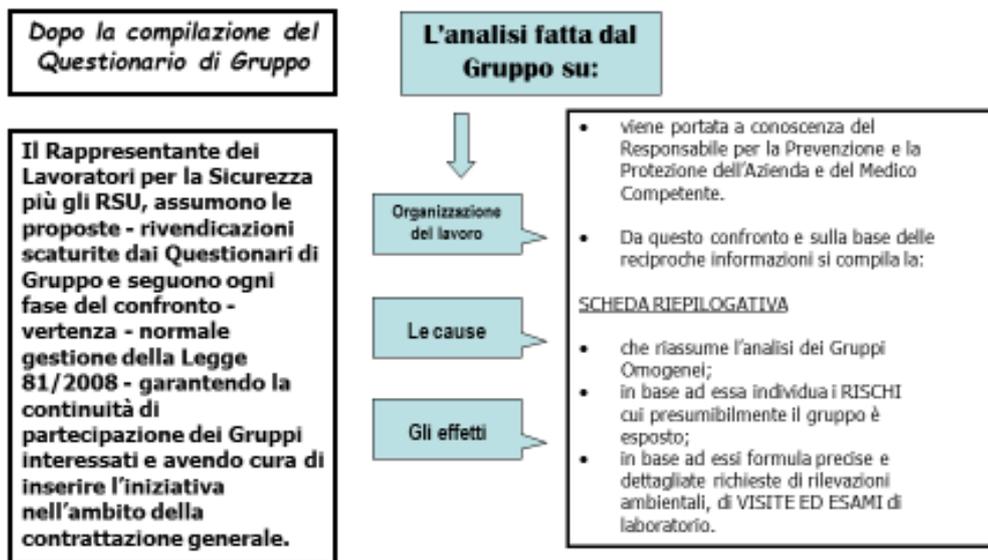
I fattori nocivi presenti secondo lo schema dei 4 gruppi di fattori



Salute & Prestazione

54

# Questionario di Gruppo



Salute & Prestazione

55

- Il tutto sarà implementato su un Sito informatico. Come Associazione Esperienza & Mappe Grezze ci stiamo lavorando.

## Una ipotesi strategica

L'attuale imprenditoria per ignoranza, ignavia, e con la filosofia di **"farsi ricco in fretta"**, ci sta' portando allo sfracello. I dati sono questi:

Territorio	Numero unità attive		Numero addetti		Numero lavoratori esterni		Numero lavoratori temporanei	
	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011
<b>Italia</b>	4 083 966	4 425 950 + 341.984 <b>+ 8,37%</b>	15 712 908	16 424 086 + 711.178 <b>+ 4,52%</b>	627 607	421 929 - 205.678 <b>- 32,77%</b>	100 255	123 237 + 22.982 <b>+ 22,62%</b>
<b>Piemonte</b>	329 958	336 338 + 6.338 <b>+ 1,92%</b>	1 409 120	1 331 000 - 78.120 <b>- 3,93%</b>	45 708	28 167 - 17.541 <b>- 38,37%</b>	12 937	14 207 + 1.270 <b>+ 9,81%</b>
<b>Torino</b>	168 948	174 209 + 5.261 <b>+ 3,11%</b>	797 269	746 974 - 50.295 <b>- 6,30%</b>	26 030	17 558 - 8.472 <b>- 32,54%</b>	8 959	9 002 + 43 <b>+ 0,47%</b>

Dati ISTAT 2011

Cosa si può dire:

1. La stragrande maggioranza di queste aziende sono di piccole dimensioni e i proprietari sono relativamente giovani, quasi tutti pieni di intraprendenza. Dentro ci sta' di tutto: dalla genialità, alla professionalità, al rispetto delle regole, alla ignoranza più crassa, al lavoro sottopagato, in nero, alla evasione fiscale e contributiva, fino agli odierni "forconi". Li accumuna, nel periodo attuale, la stessa condizione: **tutti con "la bocca alla canna del gas"**. Quando vanno in banca trovano degli strozzini, mentre invece per le aziende grandi (magari con i debiti) c'è la manica larga;
2. Una minoranza di medie e grandi aziende, affermate da anni, però con imprenditori avanti con l'età, che non hanno più voglia di rischiare (l'hanno già fatto in gioventù), ora la villa c'è, la pelliccia per la moglie pure, i figli sono sistemati e i profitti sono remunerati non con la ricerca di produttività (quindi innovazione ecc.) ma con l'abbassamento del costo del lavoro, le esternalizzazioni, la delocalizzazione, la precarietà, e un eccetera sconfinato.
3. Il fenomeno abnorme del lavoro precario cosa ci dice: accanto ad un numero ristretto di aziende "esemplari, di eccellenza" (per il loro mercato di nicchia, per i prodotti di qualità, ecc.), dove è ovvio che la presenza di lavoratori precari è quasi a zero, perché in produzioni di questo genere si ha bisogno del massimo accumulo di esperienza, si va delineando un apparato produttivo e di servizi dove vale "l'usa e getta", nel senso dell'uso dei lavoratori alla maniera denunciata da Norbert Wiener nel suo saggio del 1949: **siamo di fronte ad uno spreco di intelligenza dei lavoratori immenso**. Tutto sull'altare del farsi ricco in fretta su produzioni a scarsissimo valore aggiunto.
4. In questa fase andrebbe indagato quel tessuto di piccole aziende che nei decenni precedenti hanno fatto le fortune del tessuto produttivo del nostro paese. E che hanno rappresentato un fenomeno positivo di cooperazione in organizzazione del lavoro e prestazioni non rigide ma aperte per decine di migliaia di lavoratori.

Intanto però la realtà va squadernata e trovo quanto mai curioso che nei documenti preparatori dei congressi dei Sindacati, non si faccia nessun riferimento all'andamento della struttura manifatturiera e dei servizi. Così come ai dati occupazionali. Così come alla presenza o meno in questa fase di crisi, di "aziende esemplari".

**Il problema è se ai Sindacati interessa ancora l'esperienza che i lavoratori vanno facendo nei luoghi di lavoro. A Marchionne interessa!**

**Come avviene questa esperienza**, ovvero un singolo soggetto in un qualsiasi lavoro (dalla catena di montaggio, fino ad una maestra di asilo, e un eccetera sconfinato) **come fa esperienza?** Un soggetto fa esperienza attraverso 4 rapporti. Il 1° è il rapporto con la mansione, il 2° è il rapporto con la gerarchia, il 3°

è il rapporto con i compagni di lavoro e il 4° è il rapporto con le organizzazioni in senso lato (a noi interessava ovviamente recuperare quale rapporto con le organizzazioni di classe: sindacati e partiti).

**È possibile recuperare questa esperienza?** Io rispondo Sì', utilizzando una particolare tecnica: le istruzioni al sosia, ossia **"dammi tutte quelle informazioni che mi permettano di sostituirti senza che altri se ne accorgano"**. Su questo si fece il 1° Seminario delle 150 ore nel 1974 a Psicologia del Lavoro i cui atti sono pubblicati nel libro "Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro" (Ed. Otto Torino). Nel libro sono presenti 4 istruzioni di soggetti operai della Mirafiori.

**Perché è importante questo recupero?** Dice Ivar Oddone: *"Guarda caso, all'inizio del '900 F. Taylor aveva chiesto di creare una scienza che potesse permettere di utilizzare (non una volta per tutte ma "in progress") quel 50% del valore della capacità acquisita dagli operai lavorando (che io chiamo esperienza grezza) insieme al restante 50% della direzione. La comunità non solo scientifica ma l'intera società aveva ignorato questa richiesta storicamente fondamentale. In caso contrario tutta questa esperienza andrà irrimediabilmente perduta (anche per l'impresa)"*.

Per il sottoscritto questo recupero della "esperienza operaia" (e ovviamente di altre storie lavorative) OGGI, nella situazione attuale ha un valore STRATEGICO. Ovviamente accanto ad un altro: **"il recupero e/o la riappropriazione"** di tutti quegli elementi tecnico scientifici, oggi, in mano agli "istruttori".

Lo penso come un nuovo "cambio di paradigma" alla pari di quello che avvenne alla fine degli anni '60 con la conquista del "tabellone" (nelle grandi produzioni massa), che garantiva il controllo della produzione e del relativo organico per farla, e della figura del Delegato di Gruppo Omogeneo eletto su scheda bianca e responsabile del controllo e della contestazione al capo squadra qualora la produzione e/o l'organico non fosse stato coerente, che cambiò le **"mappe cognitive"** della maggioranza dei lavoratori a fronte che il contesto oggettivo (la catena di montaggio) rimase (e mi pare), rimanga ancora la stessa.

A patto però di essere consapevoli di tre questioni: la 1° ha bisogno di una salutare autocritica di tutti coloro i quali furono i protagonisti di quella stagione, nel senso di vedere i limiti di quella esperienza che grosso modo si può così definire: **diventammo tutti quanti dei "bravi poliziotti"** e chi come il sottoscritto si misurò con i problemi della prestazione di lavoro finì nel fare il **"guardiano del 133 di rendimento"** (è la misura massima stabilita per lo sfruttamento di una persona). La 2° quella di riconoscere che avevamo (chi più, chi meno) delegato al solo inquadramento unico la "carriera dell'operaio", oscurando invece quanto dall'esperienza operaia e quindi quanto dalla sua **"competenza professionale allargata"** poteva venire, offrendo invece delle ipotesi di maggiore professionalità a nuovi modi di lavoro (le isole e quant'altro), ovvero quello di riconoscere che all'operaio intraprendente restavano aperte due strade: la 1° diventare talmente bravo da passare dall'altra parte (senza nessun giudizio moralistico, passare dalla parte di coloro i quali in una fabbrica hanno il compito di costruire delle Istruzioni per gli Esecutori) ovvero 2° strada, diventare talmente bravo e passare a fare il Sindacalista! La 3° è quella di essere approdati a livello della migliore liberal democrazia, ergo: i lavoratori devono avere il diritto di esprimere i loro giudizi, specie con il voto sugli accordi e sui contratti (la libertà di opinione). A me pare che a questa concezione (del tutto giusta) occorra affiancare una strategia che si fondi sulla **"democrazia cognitiva"** (al cambio svizzero: mettere nella bagna i lavoratori).

**QUALE CAMBIO DI PARADIGMA:** Occorre partire dal progettare una carriera dell'operaio che deve significare quindi dare un nuovo significato alla PRODUTTIVITA': **fare il massimo con il minimo sforzo;** quindi ciò significa riconoscere che gli operai sono persone pensanti, che se "allenati, motivati, retribuiti, ecc." (alla maniera per es. di un calciatore) possono dare molta, molta più produttività;

Nel progettare la **"carriera dell'operaio"** vanno previste quindi tutte quelle riappropriazioni tecnico-scientifiche (oggi in mano agli **"istruttori"**) che rendano sempre più ricco, interessante il lavoro dell'operaio;

## Quali le condizioni per le quali ciò si avveri

<i>Obiettivi</i>	<i>Condizioni</i>
<b>Trovare lavoro – puntare alla sua riduzione</b>	Ridurre drasticamente la precarietà, e la flessibilità in azienda. Incentivare il lavoro di gruppo: è nel lavoro collettivo che si impara di più dai lavoratori esperti.
<b>Lavoro non nocivo anzi coerente con la salute in senso complessivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbattere tutte le forme di nocività conosciute: sono loro, gli ambienti, inidonei, e non gli operai che quando lo diventano sono un peso sul rimanente degli altri operai e un costo sociale</li> <li>• Se si vuole che un operaio dia il meglio di sé occorre quindi liberarlo dalle forme di gravosità, di costrizione (alla Marchionne per intenderci) che non tolgono portano gli operai ad un uso del tempo altro, lontano dalla produttività</li> </ul>
<b>Lavoro riconosciuto come produttore di esperienza grezza</b>	Se viene riconosciuto significa un arricchimento complessivo dell'azienda
<b>Lavoro riconosciuto dalla società come lavoro sociale</b>	Se viene riconosciuto deve significare un salto nella scala sociale (quindi va certificato) e un adeguato riconoscimento retributivo

Da dove ripartire: **Antonio Calabrò** nel libro **Orgoglio Industriale**, Ed. Mondadori, ci dice che nel 2008 nelle **4.425.950** di aziende nel territorio italiano, ce ne sono 4.600 (lui le chiama **“multinazionali tascabili”** che vanno dai 50 ai 500 addetti, 600 di queste hanno più di 500 addetti) che **forse** ci tireranno fuori dalla crisi. Il Prof. Romano Prodi in un recente convegno del PD, in una bella e lucida relazione afferma che a oggi sono ca. 1.000. Domanda: chi le conosce, cosa producono e per chi, e cosa fa lì il sindacato (posto che ci sia)? Domanda successiva: è una bestemmia pensare di poter costruire a sinistra (dai sindacati) un archivio di queste aziende per portarle all'onore del mondo, per tentare di farle mettere in contraddizione con il resto delle imprese, prima che la crisi sia occasione di adeguamento alla normalità rappresentata dalla crisi e dalla recessione? per tentare una sorta di **“alleanza dialettica”** con il movimento dei lavoratori. Non fosse altro perché in questo campo vi sono senz'altro le possibilità di un **“conflitto”** più avanzato e non solo sulla difensiva. Inoltre l'Assolombarda ha censito in Lombardia 60 aziende esemplari che fanno parte di un altro archivio: **“L'INDUSTRIA ITALIANA CAMBIA VOLTO”** di ca. 530 imprese (vedi la ricerca **Conoscenza e crescita: le nuove strategie delle imprese del sistema Confindustria** – Centro Studi – Progetto Focus Group). Di queste imprese si sa il nome, l'ubicazione, il prodotto, il mercato e un eccetera sconfinato.

**Quante cose ci sarebbero da fare!**