

La maturità politica e la partecipazione alle scelte dei lavoratori uniche garanzie per la ripresa

UN PROGRAMMA DI GOVERNO

Dobbiamo innanzitutto delle scuse ai nostri lettori per il ritardo con cui esce questo numero. Il fatto è che la nostra periodicità non può essere troppo astratta, ma deve seguire da vicino gli episodi principali della vita dell'azienda che hanno — ovviamente — scadenze e sviluppi nel tempo assolutamente indipendenti dalle nostre esigenze: uscire troppo in anticipo o troppo in ritardo rispetto agli avvenimenti significa non potersene occupare bene.

Nel momento attuale, l'elaborazione della piattaforma di gruppo e la serie di incontri tra azienda e sindacato, conseguenza del dibattito aperto dalla Conferenza di Produzione, possono preludere a una svolta decisiva per la fabbrica e per la soluzione dei suoi problemi. Per la pubblicazione del giornale abbiamo perciò preferito aspettare che i due fatti raggiungessero un grado sufficiente di compiutezza per poter intervenire fin da questo numero nel merito delle questioni.

Sembra certo che l'«intesa» tra azienda e sindacato riguarda un programma di governo della fabbrica plausibile, serio, per farla uscire dalla minacciosa prospettiva di una crisi sempre più grave e sempre più irrisolvibile. Su queste intenzioni, non possiamo che solidarizzare. Abbiamo già sostenuto, come giornale e come partito, che ora non c'è ragione particolare di gruppo, di reparto, ecc., non ci sono problemi di inquadramento, di ambiente, di organizzazione del lavoro e simili che possano avere la priorità sulla questione fondamentale: l'Alfasud deve al più presto diventare una azienda attiva, che non vive più sulla ricchezza del Paese ma che contribuisce ad aumentarla.

Se dunque l'obiettivo dell'intesa è senz'altro condivisibile, alcune condizioni sono necessarie perché essa non si trasformi nell'adozione di una politica di restaurazione all'interno della fabbrica.

Occorre innanzitutto che l'azienda esprima una volontà meridionalistica più chiara e precisa di quella manifestata finora, e se ne faccia garante attraverso una serie di scelte politiche che effettivamente modifichino il ruolo dell'Alfasud all'interno dell'intero gruppo Alfa Romeo. Occorre di conseguenza operare una riorganizzazione che punti alla valorizzazione dei quadri e delle risorse che abbiamo in fabbrica, poiché nessuna riqualificazione produttiva può passare sulla loro testa.

Occorre, infine, l'immediato rafforzamento delle strutture aziendali ai suoi massimi livelli: abbiamo assistito, nel giro di sei mesi, alle dimissioni di due direttori del personale, né si può credere che possa adeguatamente rendere operante l'intesa un direttore per cui essa rappresenti niente altro che delle pagine scritte.

Sono queste le condizioni che riteniamo prioritarie e inderogabili perché la fabbrica raggiunga obiettivi produttivi più dignitosi; non sfugge a nessuno, tuttavia, la necessità di intervenire sollecitamente anche sul piano della riorganizzazione tecnica ed impiantistica.

Un'altra incognita pesa sul successo dell'intesa, ed è la capacità da parte delle forze organizzatrici della Conferenza di Produzione, partiti e sindacato innanzitutto, di mobilitare le masse lavoratrici, con un'opera capillare che trasformi l'intesa da scelta di vertice a partecipazione cosciente del movimento. Solo l'adesione di tutti i lavoratori, infatti, può garantire il successo al programma politico proposto, e solo da parte loro può e deve venire il necessario controllo perché certi strumenti non vengano distorti dagli originari

Ridiscutiamo tutta l'Alfasud

Abbiamo ricevuto l'interessante lettera del compagno Antimo Manzo, della segreteria provinciale della FLM, e la pubblichiamo volentieri.

Non riteniamo di dover immediatamente scendere nel merito delle considerazioni che egli esprime sulla situazione attuale della fabbrica, anche perché riteniamo più proficuo stimolare in proposito un più ampio confronto di opinioni.

Accogliamo con piacere, perciò, la sua proposta di organizzare una tavola rotonda sui problemi aperti all'Alfasud, e ad essa fin da ora chiamiamo a partecipare esponenti delle forze politiche e sindacali, rappresentanti dell'azienda, lavoratori. Per i risultati del confronto rimandiamo i lettori al prossimo numero, sicuri di fornire con questa iniziativa un ulteriore contributo alla dialettica democratica in fabbrica.

Caro direttore, innanzitutto ti esprimo il mio apprezzamento per gli articoli contenuti nel vostro giornale sulla situazione Alfasud.

Tra l'altro hanno il merito di riproporre, nella giusta dimensione, all'attenzione e alla valutazione dei lavoratori, in primo luogo, i diversi problemi della fabbrica ricreando intorno ad essi quell'interesse generale che è la condizione di qualsiasi ripresa.

Non solo la situazione produttiva e finanziaria, ma la vita ed il "clima" in fabbrica, penso che debbano destare profonda preoccupazione: si è al limite del crollo fallimentare!

Ho avuto già modo di dire in altra sede, però, che piuttosto di mobilitare le migliori energie per affrontare tale momento vivacizzando tutta la vita della fabbrica, si sta reagendo con l'indifferenza e con la solita politica del rinvio dei nodi cruciali: per cui l'Alfasud oggi appare una "palude", nemmeno più una cattedrale che dovrebbe diffondere splendore esemplare.

Quali sono i nodi cruciali?

obiettivi e campi di intervento.

Noi vediamo perciò nella piattaforma aziendale essenzialmente un'occasione di mobilitazione unitaria, dei lavoratori di Milano come di quelli di Pomigliano, sul programma economico-produttivo, ma soprattutto politico-sociale che si vuole portare avanti nel gruppo Alfa Romeo. Vogliamo con essa ridare il ruolo che un'azienda pubblica come la nostra deve e può assolvere nel momento in cui si pone, in termini nuovi rispetto al passato, il problema del trasporto in Italia.

Miriam a che l'esemplarità negativa dell'Alfa, citata ormai da politici, giornalisti, ecc., si trasformi in breve tempo in positiva.

In quest'ottica è evidente che riteniamo inopportuna, pur comprendendo lo stato di disagio profondo dei lavoratori, anche una sola lira chiesta per aumenti salariali: ogni aumento significa aumento del deficit di bilancio che la collettività è chiamata a coprire, a danno di categorie sociali molto meno forti ed ancora più a disagio dei lavoratori della grande impresa industriale. Il proletariato rurale, ad esempio, in genere e del Mezzogiorno in particolare, i lavoratori marginali (sottoccupati, sottopagati, ecc.), i disoccupati.

Non vorrei ripetere tutte le analisi e le proposte svolte nella Conferenza di produzione che ritengo pienamente valide, ma si tratta di individuare al loro interno quelle priorità necessarie.

Ritengo, in proposito, che siano due: la ripresa produttiva; i rapporti sindacali.

Credo che l'obiettivo dell'incremento produttivo abbia un valore non solo economico, ma di elemento chiarificatore per ricreare l'impegno di tutto il quadro tecnico aziendale, attualmente disorientato e sottoutilizzato; per offrire a tutti i lavoratori dell'Alfasud una prospettiva precisa del destino della fabbrica, delle loro condizioni di impiego uscendo così dalle incertezze quotidiane che si manifestano anche attraverso il contraddittorio uso della mobilità, delle variazioni di cadenza, dei livelli di saturazione, dell'inquadramento professionale.

Tale situazione sta spingendo i singoli gruppi di lavoratori a difendere le loro attuali condizioni di utilizzo che in alcuni casi corrispondono a posizioni di privilegio e di rendita, perché nell'incertezza dell'oggi e del domani ognuno trova cause e giustificazioni per consolidare la propria posizione, se non migliorandola anche con richieste ingiustificate.

Da questo stato di fatto penso che nascono i tanti microconflitti sugli spostamenti, sulle mobilità, sull'ambiente e sull'inquadramento.

Ed indubbiamente la posizione più difficile è quella del sindacato e del consiglio di fabbrica.

Infatti entrambi sono stretti in due logiche diverse: da un lato dalla necessità del recupero produttivo, rispetto al quale l'impegno e la volontà della Azienda per lo meno nei comportamenti concreti, appaiono scarsi ed insufficienti, e dall'altro le spinte operaie, che, rilevando tali comportamenti aziendali, non sono disponibili a qualsiasi tipo di modifiche.

Ecco, perciò, che in questa situazione ricercare la massima "normalità sindacale" diventa una difficile e lunga soluzione, offrendo così anche pretesti a chi intende strumentalizzare le difficoltà attuali per procedere a ridimensionamenti dell'Alfasud.

La proposta, perciò, da porre è quella di pretendere dall'Azienda un nuovo programma produttivo che preveda, entro l'anno, una produzione giornaliera almeno di 750 vetture al giorno!

Può apparire una fuga in avanti: non si è in grado di fare 550 vetture, figuriamoci 750. E' un'osservazione superficiale: se si riflettono quelle poche considerazioni che facevo precedentemente, la proposta non è velleitaria. Forse è provocatoria; ma ritengo che sia tale

per tutti: per l'azienda ed il sindacato!

Allora, quali problemi comporta una produzione attestata su 750 vetture? Strozature, nuove cadenze, spostamenti, incremento dei ritmi e delle saturazioni, questioni organizzative, investimenti?

Senza aspettare che questi scoppino dopo, rendendo irrealizzabile l'obiettivo, l'Azienda li esponga interamente al sindacato e si confronti.

E se sono necessari particolari interventi, come potrebbero essere diverse turnazioni in alcune aree dello stabilimento, il sindacato li saprà discutere e decidere con i lavoratori.

Io sono convinto che questa è l'unica strada per risalire la china, per raggiungere le 1.000 vetture al giorno, per assumere nuovi lavoratori all'Alfasud.

L'altro nodo è quello dei rapporti

Nell'interno:

2^a - Perché mi ritiro dalla commissione d'indagine - Solidarietà attiva con il popolo palestinese - Non trasformiamo i passaggi al livello superiore in una sconfitta - Serpentone al festival.

3^a - Privilegi apparenti e dequalificazione sostanziale del sesto livello - Il titolo di studio non è un lasciapassare - Dalle redazioni - Interessi intoccabili? Ancora fumate nere alla direzione del personale.

4^a - Letteratura e industria revival impossibile - Carlo Bernari dai Tre operai del 1934 a Tanto la rivoluzione non scoppierà la cooperazione contro l'edilizia speculativa - Caro Serpentone,...

sindacali, che anche voi mi sembra porriate tra le righe dei vostri articoli.

C'è un primo aspetto: i rapporti tra sindacato e azienda.

Considerato che le questioni produttive sono anche problemi dei lavoratori, ciò non significa che allora i loro interessi coincidono con quelli dell'Azienda.

Se ciò è dato da tutti per vero, i comportamenti, purtroppo, hanno fatto apparire agli occhi dei lavoratori strani conubi ed intrecci.

Dobbiamo riconoscere che c'è stata una perdurante e dannosa confusione di ruoli e di funzioni.

A ciò si deve aggiungere che c'è stata nel passato, una politica del personale che ha cercato di privilegiare questa o quella componente sindacale e politica, dividendo il consiglio di fabbrica ed innescando facili strumentalizzazioni e contrapposizioni.

I lavoratori, purtroppo, hanno risentito di questi fatti e di queste divisioni: questo è il secondo aspetto.

Ancora una volta, perciò, è prevalsa la logica dell'interesse corporativo di gruppo su quello sindacale, convinti, forse, di ricavare maggior vantaggio trovando sempre chi era, e forse è ancora disponibile a dare sempre e comunque ragione.

Successivamente, poi, si è consolidata anche la convinzione, proprio per la confusione dei ruoli, che lo sciopero doveva prima servire a convincere delle proprie ragioni il delegato, poi il coordinamento ed infine la direzione.

La mancanza, inoltre, di una politica del personale chiara e coerente ha definitivamente contribuito ad incancrenire la situazione, ritardando le decisioni, non rispettando gli impegni, usando metri diversi di valutazione.

Questi sono i principali elementi di crisi del Consiglio di fabbrica e le difficoltà con le quali è continuamente misurato.

Il sindacato deve immediatamente modificare tale situazione.

E prima ancora di ridefinire la sua proposta sull'inquadramento, sull'ambiente, sull'organizzazione del lavoro deve chiarire tre questioni:

- la gestione della conflittualità;
- le forme di lotta;
- la Cassa integrazione.

Si deve affermare con estrema forza che tutti i conflitti e gli scioperi devono essere discussi e decisi dai lavoratori con le strutture sindacali.

E' intollerabile una situazione diversa, perché dannosa innanzitutto ai lavoratori interessati.

Perciò ha fatto bene la FLM, e ciò dovrà fare sempre con fermezza, a condannare tutti gli atteggiamenti che non rispettano questa regola!

Le forme di lotta, poi, devono ricercare il consenso, la solidarietà e l'unità di tutti i lavoratori: pertanto devono impedire la sospensione dell'attività lavorativa, facendo mettere in cassa integrazione migliaia di operai giustamente esasperati da ciò.

Infine, di fronte alle eventuali sospensioni del lavoro, l'azienda non deve richiedere più l'intervento della cassa integrazione, bensì mettere in libertà, cioè senza retribuzione, i lavoratori, così come avviene in tutte le altre fabbriche dove si verificano queste circostanze.

Ciò sarà reale occasione di consapevolezza ed unità fra tutti i lavoratori dell'Alfasud per gestire seriamente e diversamente le lotte sindacali.

A questo punto penso di aver richiesto troppo spazio, sapendo anche che molte mie affermazioni richiederebbero chiarimenti e che certamente incontrano dissensi.

Ritengo, però, che queste sono le principali questioni che il sindacato deve affrontare, se vuole avere una sua strategia e credibilità verso i lavoratori.

In mancanza di ciò, il suo ruolo sarà svolto, ma in modo distorto, da altri: da gruppi spontanei dei lavoratori, dalle stesse forze politiche.

E' una situazione di disgregazione che mortifica innanzitutto i lavoratori dell'Alfasud.

Perciò, penso che in questo momento è opportuno un confronto con tutti senza schermaglie, senza ambiguità e senza rinvii.

Il vostro giornale penso che a ciò debba contribuire.

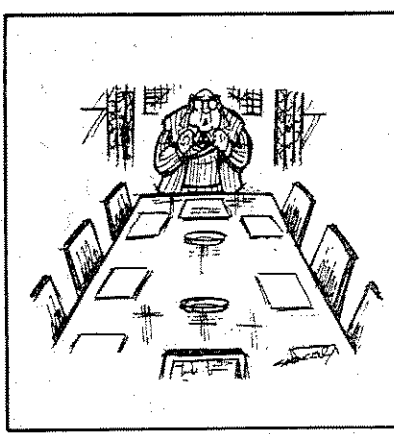
Per questa esigenza, il "Serpentone" potrebbe organizzare una tavola rotonda per discutere tutta l'ampia problematica dell'Alfasud.

Antimo Manzo

VITA AZIENDALE

Non passa giorno senza che si verifichino nuove dimissioni di dirigenti e di quadri intermedi, al punto che il fenomeno ha assunto vere e proprie dimensioni di massa e carattere di fuga. Cosa fa l'azienda per arrestare questa pericolosissima emorragia, che lascia strutture organizzative mutilate, tronca rapporti, disorienta, ecc.?

La risposta è semplice e disarmante: nulla, assolutamente nulla. Cortesi preferisce giocare ancora a palla con assenteismo e conflittualità.



Cortesi: « Signori, credo sia giunto il momento di affrontare il problema dell'assenteismo... »

rodolfo brandi

Perché mi ritiro dalla commissione d'indagine

Quando la commissione di indagine, stabilita dalla Conferenza di Produzione, stava per essere varata, uno dei tre componenti designato dal sindacato a rappresentarlo, Brandi (gli altri due sono Di Stasio e Familiari) ritirava la propria adesione. Costringendo, in questo modo, il sindacato ad un'affannosa ricerca di tecnico adatto a sostituirlo. Abbiamo chiesto a Brandi di spiegarci i motivi del suo clamoroso ritiro, motivi che ci sembrano più che fondati.

Quando sei stato consultato circa la tua disponibilità a far parte della commissione mista, non era già allora chiaro quali erano gli obiettivi e il metodo?

Occorre ricordare che i lavori preparatori della conferenza di produzione avevano visto nascere la richiesta di una commissione mista che affrontasse il problema della mancata produzione.

La FLM si orientò per un gruppo di lavoro azienda-sindacato che escludeva di fatto ogni altra forza.

Il dibattito sulla validità di una simile soluzione si sviluppò subito ma fu poi coperto dal clima suscitato dalla conferenza di produzione. La produzione infatti di colpo migliorò e l'idea della « gestione » del dopo conferenza sembrò perdersi.

Com'era prevedibile il « miracolo » non resse al tempo e la produzione precipitò nuovamente; la caduta fece rinascere le precedenti esigenze e stimolò all'azione. Tutte le forze promotrici della conferenza se ne preoccuparono; il coordinamento di fabbrica riprese la proposta sindacale del gruppo di lavoro e propose a tre quadri intermedi dell'azienda di partecipare al gruppo di lavoro.

Questi i precedenti. Sono essi sufficienti a spiegare se al momento erano chiari obiettivi e metodi? La risposta non dovrebbe essere che positiva ma la mia impressione fu che, almeno in apparenza, di chiaro c'era solo l'esigenza di agire.

Per quanto mi riguarda feci subito qualche osservazione dubitativa e chiesi di approfondire, prima di ogni ulteriore azione, ogni aspetto della questione.

Si aprì il dibattito ma i successivi ed occasionali incontri con il sindacato servirono solo a ribadire la necessità di un preventivo chiarimento. Il chiarimento non venne; arrivò in sua vece l'informazione

che la FLM aveva già comunicato alla azienda i tre nominativi.

Su quali punti il tuo giudizio su che cosa doveva essere e rappresentare la commissione è stato così distante dall'interpretazione del sindacato, al punto da dover rinunciare all'incarico?

Sulla validità stessa di una commissione concepita come rapporto azienda-sindacato. Questa a mio parere non può che condurre ad una illogica gestione o, in alternativa, essere uno strumento di copertura di decisioni già prese o di giochi già fatti.

C'è inoltre, implicito ed ingiustificato per la circostanza, il ruolo inopportuno di controparte dell'azienda affidato a quadri intermedi dell'azienda stessa.

Nel ruolo di quadro intermedio intendo sottolineare la condizionante possibilità di un futuro difficile rapporto con l'azienda e l'impossibilità di contare sulla necessaria preparazione ed autorità. Se il rischio di un rapporto difficile può essere implicito in una scelta di partecipazione o di campo resta aperto il problema del reale peso che il lavoro di un simile gruppo potrebbe avere. E' da valutare di conseguenza la possibilità di ritrovarsi a gestire controproducenti polemiche o comodi ecumenismi.

Ha avuto un suo peso la posizione assunta dai partiti e dal nostro giornale? Voglio dire un peso sulla tua decisione.

No, se non nella misura in cui la par-

tecipazione e lo scambio dialettico sono per loro natura fattori di condizionamento.

La tua rinuncia ha messo in difficoltà seria il sindacato perché non è facile poterli sostituire. In ogni caso, come credi che si possa dare un senso più positivo a tutta la vicenda della commissione?

Premetto che non vedo la difficoltà della mia sostituzione. Non la capisco se non a condizione di ritenere questa difficoltà come una dimostrazione di fatto della labilità e della insufficienza della proposta della FLM. In merito alla commissione e a quello che a mio avviso dovrebbe essere, ribadisco innanzitutto la necessità di una concreta autorevolezza dei partecipanti e quindi della commissione nel suo insieme.

Per giustificare l'esistenza, la commissione deve superare il limite di un gruppo di lavoro interno, deve essere al di sopra dell'azienda ma accettata dall'azienda; deve prevedere l'apporto di noti specialisti esterni ed essere interdisciplinare, deve avere il consenso o prevedere la partecipazione di tutte le forze imprenditoriali, politiche e sindacali interessate. Oltre che dei lavoratori.

Proviamo ad accettare gli attuali orientamenti della FLM e poniamoci delle domande: quali validità potranno avere le conclusioni del gruppo di lavoro proposta dalla FLM? Quali i rischi di un uso non corretto delle sue conclusioni? Ma le risultanze saranno utilizzate? E chi di fatto dovrebbe poi curarne la gestione?

Attiva solidarietà con il popolo palestinese

Ospitiamo volentieri sul nostro giornale l'articolo pervenutoci dal Comitato antifascista di fabbrica e crediamo di interpretare la volontà di tutti i compagni esprimendo la piena solidarietà all'iniziativa. Ancora una volta a dimostrazione che la lotta contro la violenza e il fascismo va ben oltre i limiti dei confini territoriali delle nazioni.

Dopo il bagno di sangue avvenuto a Tal El Zaatar, il Comitato antifascista Alfasud interveniva tempestivamente sollecitando il governo italiano e tutte le forze politiche del parlamento ad intervenire presso le sedi dell'ONU per far cessare l'immane massacro, contemporaneamente la segreteria provvedeva ad inviare un primo contingente di medicinali. Alla riapertura della fabbrica potremmo maggiormente operare per la collaborazione di tutti i lavoratori che con grande slancio di solidarietà risposero al nostro appello, appello al quale aderì anche il centro medico dell'azienda coordinato dal dr. Perla. Con l'adesione del C.d.F. si riusciva così ad inviare al popolo palestinese circa 400 Kg. di medicinali.

In seguito il C.U.A. ed il C.d.F. hanno avuto una serie di incontri con autorità politiche regionali, comunali, provinciali, per programmare una serie di interventi politici ed ove fu istituito anche un "Comitato promotore per la pace in Palestina" col compito di sensibilizzare maggiormente le assemblee elettive locali e regionali, per un'azione ancora più incisiva finalizzata alla immediata cessazione dei combattimenti e a far risaltare il ruolo di pace che il nostro paese intende assumere nell'area mediterranea. Perché ciò che accade nel campo di Tal El Zaatar, assediato dai cristiani maroniti, solo a dirlo ci inorridisce; i palestinesi venivano continuamente bersagliati da colpi di mortai, i più deboli, cioè i bambini, i vecchi, i feriti, morivano disidratati per la mancanza di acqua, e molte donne nel tentativo di salvare qualche vita, davano il latte del loro seno per dissetarli.

Quando Tal El Zaatar cadde, molti bambini palestinesi furono passati per le armi dai falangisti e riconsegnati poi alle madri barbaramente trucidati, molti feriti palestinesi vennero uccisi e orrendamente mutilati perché investiti di proposito da automezzi della falange fascista. Mentre tutto questo succedeva a Tal El Zaatar, quello che maggiormente inorridì noi democratici e antifascisti, fu che di fronte a una così grande tragedia, gran parte del mondo assisteva passivamente allo sterminio di un popolo.

Il Comitato Unitario Antifascista

organizzazione del lavoro e professionalità operaia

Non trasformiamo i passaggi al livello superiore in una sconfitta

La progressiva divaricazione prodottasi tra livelli di inquadramento, da un lato, organizzazione del lavoro e rispetto delle professionalità dall'altro è senza dubbio uno dei nodi da risolvere per avviare seriamente un processo di ripresa all'Alfasud.

Infatti, la distribuzione della manodopera in livelli di inquadramento dovrebbe essere, in via teorica, la traduzione formale della struttura organizzativa esistente dal punto di vista

della distribuzione dei compiti e delle capacità professionali. In pratica all'Alfasud, per l'assenza di una chiara politica di gestione dell'inquadramento da parte dell'azienda, aggravata dalla concomitante esasperata pressione delle rivendicazioni operaie, i livelli sono diventati semplice espressione di diverse fasce salariali, quasi completamente sganciate dagli effettivi contenuti professionali delle mansioni ricoperte.

Comprendiamo, nel progressivo deterioramento delle condizioni di vita prolottosi in questi anni, l'interesse crescente via via assunto nelle contrattazioni dagli aspetti salariali, ma è forse il momento di riflettere sui guasti profondi che tutto ciò ha causato, nell'organizzazione aziendale certamente, ma anche e soprattutto nella possibilità di arrivare in tempi brevi ad una riqualificazione e valorizzazione del lavoro operaio.

I passaggi di categoria avvenuti finora, se hanno raggiunto lo scopo di far alzare il salario medio aziendale (ogni passaggio comporta naturalmente un aumento salariale) hanno infatti lasciato completamente intatta l'organizzazione della produzione e quindi il contenuto dequalificato e parcellizzato delle mansioni.

La struttura, immutata, si è riproposta a un gradino più alto. E nemmeno tanto più alto, poiché gli aumenti contrattuali uguali per tutti e l'importanza percentualmente crescente della voce « contingenza » hanno via via fatto diminuire, in termini relativi, il peso del diverso livello di inquadramento sul valore complessivo del salario.

Inoltre, poiché ovviamente i passaggi di livello non sono avvenuti, né potevano avvenire, in modo simmetrico rispetto alla struttura di inquadramento precedente, si sono create una serie di posizioni di ingiustificato privilegio, o almeno vissute come tali dagli esclusi, in un'ottica che è sempre quella della divisione dei lavoratori e del loro conseguente arroccamento su posizioni di difesa di interessi sostanzialmente corporativi.

DIPENDENTI PER QUALIFICHE TRADIZIONALI E PER LIVELLI DI INQUADRAMENTO (settembre 1976)

LIVELLI DI INQUADRAMENTO	OPERAI		IMPIEGATI E C.S.		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
1°	75	0.6	—	—	75	0.4
2°	807	6.4	—	—	807	5.2
3°	7.605	60.0	138	4.8	7.743	49.9
4°	3.159	24.9	256	9.0	3.415	22.0
5°	1.031	8.1	680	23.8	1.711	11.0
5° super	—	—	890	31.2	890	5.7
6°	—	—	669	23.5	669	4.3
7°	—	—	219	7.7	219	1.4
TOTALE	12.677	100.0	2.825	100.0	15.529	100.0

Come si vede, perciò, il prezzo pagato sul piano del contenuto del lavoro e della frantumazione dell'unità ideologica e politica vale senz'altro più delle poche migliaia di lire guadagnate al mese. Non solo. Ma è passata clandestinamente la posizione miope di chi considera l'aumento della professionalità del lavoratore come un costo inutile, dal momento che basta la « razionalità » degli impianti e delle procedure ad assicurare un alto grado di efficienza.

La vittoria per certi livelli di inquadramento rischia perciò di diventare la vittoria di Pirro.

Occorre, nella situazione attuale, trovare le misure per ripristinare l'equivalenza tra struttura organizzativa dei compiti e struttura dell'inquadramento, se non si vuole accantonare definitivamente il discorso della professionalizzazione del lavoro.

Occorre cioè innanzitutto ripristinare la corrispondenza tra livelli attuali e rispettive qualità professionali, con opportuni interventi formativi quando la differenza di contenuto professionale è in difetto rispetto al livel-

lo di inquadramento, con altri passaggi di categoria quando è in eccesso. E subito dopo utilizzare i contenuti professionali acquisiti in combinazioni produttive diverse da quelle esistenti, dove cioè i costi sostenuti nella operazione possano tradursi in un risultato apprezzabile anche economicamente in termini di maggiore produttività, maggiore partecipazione, maggiore elasticità nell'accettare le innovazioni tecnologiche.

Se ciò non si facesse, l'aumento della professionalità, rappresentando una pura e semplice concessione alle esigenze psichiche del lavoratore costituirebbe davvero un insopportabile costo aggiuntivo e non avrebbe quindi alcuna possibilità di « passare ». E senza professionalizzazione, resta chiuso anche il discorso della maggiore apertura e mobilità della carriera operaia.

Non solo. Ma si perde la possibilità di realizzare veramente quell'ampiamento della base produttiva del Paese di cui si parla, e che in fondo altro non è che la piena utilizzazione delle risorse e quindi anche di tutti i valori potenziali del lavoro umano.

Serpentone al Festival

Al festival nazionale de l'Unità abbiamo venduto il nostro giornale allo stand Alfasud. Complessivamente si sono incassate circa 270 mila lire, coprendo le spese della tiratura straordinaria.

Possiamo essere soddisfatti anche e soprattutto dell'interesse suscitato dal giornale nell'ambito del più vasto

interesse per la mostra sulla "Napoli che produce" e per lo stand Alfasud.

Segnaliamo con particolare piacere la visita del compagno Ingrao, presidente della Camera, che si è fermato a lungo presso lo stand, informandosi sul nostro lavoro, sull'azienda, sul giornale, per il quale ha versato la somma di lire diecimila.

LE 3 LIBRERIE GUIDA:

VIA PORT'ALBA 21-24
VIA MERLIANI 118-120
A CASA VOSTRA (BASTA TELEFONARE)

Telefonando ai numeri:
459822-459894-459957

della LIBRERIA GUIDA a

Port'Alba e precisando soltanto la scuola, la classe e la sezione, tutti potrete ricevere fino a domicilio e nel giro di sole 24 ore, senza alcun aumento di prezzo, tutti i libri occorrenti.

tecnici e suggestioni corporative

Privilegi apparenti e dequalificazione sostanziale del sesto livello

Se volessimo brevemente riassumere le condizioni attuali del lavoro impiegatizio all'Alfasud, potremmo tranquillamente parlare di complessiva dequalificazione professionale, con uno spreco enorme delle risorse ed esperienze presenti nel quadro tecnico intermedio, e di sottoutilizzazione dei tecnici laureati, impiegati, quando lo sono, in compiti di routine o al massimo di puro e semplice controllo del lavoro altrui.

Questo è il risultato di una politica aziendale caratterizzata dalla riduzione e degradamento degli orientamenti produttivi, dalla netta separazione tra produzione e ricerca, che si è sempre effettuata all'Alfa Romeo di Milano, dall'importazione di tecniche produttive e gestionali create e valide in situazioni diverse dalle nostre.

Il ruolo dei tecnici risulta così svuotato di potere decisionale e di ogni possibilità di intervento nelle scelte tecni-

che e produttive.

L'accettazione di mansioni sostanzialmente subordinate e la progressiva rinuncia alla professionalità hanno trovato per contrappeso una serie di privilegi che le aziende hanno sempre usato come specchio per le allodole: aumenti di merito, passaggi di categoria, gratifica, agevolazioni in fatto di timbratura, ben poca cosa tuttavia rispetto alla nuova subalternità del ruolo.

Privilegi però che evidentemente sono bastati a certi settori di tecnici per sentirsi «diversi», assimilati alla dirigenza aziendale, ma vittime della stessa logica: inclini cioè a rinunciare alla sostanza delle cose pur di salvaguardare la facciata esteriore. Solo così si giustifica, per esempio, la reazione di molti 6° livelli alla mensilizzazione della gratifica: l'abolizione del piccolo privilegio doveva diventare sì l'occasione per esternare il malconten-

to di una condizione ormai insostenibile, ma non nel senso, come è avvenuto, di rifiutare la mensilizzazione per difendere, implicitamente, una situazione di inefficienza e parassitismo, bensì di accettarla per rivendicare contemporaneamente misure atte a restituire ai quadri professionalità e potere di intervento.

Riteniamo quindi non rispondenti alla difesa dei reali interessi in gioco, i discorsi volti a rilanciare certo sindacalismo autonomo, che mirando ad ottenere risultati sul piano mediamente o immediatamente economico non tocca la sostanza del problema, che è, lo ripetiamo ancora una volta, il progressivo ridursi dei margini di responsabilità diretta e di iniziativa dei tecnici.

Con o senza la loro volontà, i tecnici finiscono per essere meglio difesi da chi, come i sindacati confederali, lotta perché l'Alfasud assuma in pieno un ruolo promozionale di sviluppo economico e sociale nel Mezzogiorno, adeguando al progetto le scelte politiche e produttive ed i processi di razionalizzazione organizzativa. Localizzare nel Mezzogiorno i centri direzionali per realizzare finalmente una politica dell'indotto ed avviare lo sviluppo produttivo su base serie di studio e progettazione significa infatti puntare alla valorizzazione delle energie e risorse attualmente disponibili ma inutilizzate, rivendicando una diversa organizzazione del lavoro negli uffici e nei reparti.

Ai sindacati confederali, quindi, non va tanto rimproverato di non fare oggettivamente gli interessi dei tecnici (a meno che non ci si riferisca ad interessi esclusivamente economici), quanto di non avere per questi interlocutori una sufficiente attenzione e di accusare perciò nei loro confronti gravi ritardi nell'opera di coinvolgimento e di confronto delle opinioni.

La messa a punto di una strategia politica verso i quadri, del resto, è un problema che il sindacato deve risolvere con estrema urgenza, pena una vicina quanto inutile radicalizzazione del conflitto, ed il rischio di perdere ogni potere di intervento verso il ceto medio industriale.

Il che non solo nuocerebbe al sindacato, ma provocherebbe ulteriori difficoltà al superamento della crisi economica del Paese, per cui è indispensabile, crediamo, un forte sviluppo della ricerca, capace di adeguare il nostro apparato produttivo a livelli tecnologici concorrenziali con gli altri paesi industrialmente avanzati. Cioè, l'affermazione, entro direttive politiche progressiste, di un ruolo trainante dei tecnici, dentro e fuori la fabbrica.

È necessario da parte di questi ultimi prendere coscienza che se il prezzo di questo nuovo protagonismo è qualche rinuncia sul piano dei privilegi di status, occorre pagarli volentieri, nella convinzione che il riacquisito potere in fabbrica, in termini di effettiva partecipazione alle scelte decisionali, vale infinitamente di più.

dalle redazioni

Sadismo epistolare

Ricordate il romanzo di James Cain « Il postino suona sempre due volte »? Ebbene, il postino suonerà molto più di due volte alle porte dei dipendenti aziendali. Molte lettere, nessuna affettuosa, saranno recapitate.

Negli ultimi mesi, infatti, l'azienda deve aver preso la decisione di scatenare un'offensiva epistolare e da ciò che si è potuto capire finora non vi è praticamente comportamento organizzativo, appena appena censurabile, per il quale non sia pronta una lettera di minacce.

Abbiamo già riportato nel numero scorso del giornale il testo della lettera che l'azienda invia agli scioperanti (vedi l'articolo «Può scioperare solo chi non ha i figli e il Mezzogiorno a carico»), ora è la volta di chi si assenta ad essere invitato a non persistere in un « atteggiamento dispersivo », di chi dimentica il tesserino, di chi gioca a pallone durante le pause perché il suo non è un comportamento « consono alla realtà [penosa? Ndr] dell'azienda », di chi abbandona il posto di lavoro qualche minuto prima che suoni il campanello, ecc. ecc.

A noi, queste lettere hanno fatto ricordare le convulse reazioni di impotenza dei nostri insegnanti, che di fronte all'indisciplina della classe non sapevano fare altro che minacciare la « nota » sul registro e a metterla anche. Ma era un effetto dimostrativo, teatrale, loro per primi sapevano che non serviva a niente, né a risolvere il problema in modo repressivo, tantomeno a porre le premesse di un rapporto più costruttivo con gli alunni.

Nel petto dei nostri dirigenti batte un cuore da maestro elementare? Si racconta che i pastori sardi vestano con i loro panni un macigno in modo che il capro inesperto tenti una volta di incornarlo e poi non ci provi più. Ma un perfido agnellino va dicendo in giro che il padrone è molle.

La redazione del Centro direzionale

Bene la produzione degli aumenti

La media giornaliera dei motori prodotti nel 1975 è stata di circa 437; quella del periodo gennaio-maggio '76 di circa 426.

Entrambi le medie sono ben lontane dal programma di produzione di 580, che questa officina dovrebbe realizzare.

Eppure nel maggio di quest'anno proprio nell'ambito della officina lavorazione motore si sono avute delle promozioni; un dirigente, un 7° e un 6° livello.

Ai rimanenti, invece è stata fatta promessa di un lauto aumento di merito. Non ritiene l'azienda che persistendo in questa politica, a nostro avviso clientelare, può indisporre ogni buon lavoratore e logorare ancora di più la volontà di chi ha sempre creduto nell'Alfa?

Dobbiamo solo pensare che l'azienda ha fatto tutto ciò in buona fede, così come in buona fede tollera organici rigonfi come quello della Qualità: permette che la manutenzione faccia poca manutenzione, che gli acquisti non acquistino in tempo i materiali, che i capi responsabili facciano i corresponsabili, che i dirigenti facciano i sofisti.

Oppure, se buona fede non ci fosse, saremmo portati a pensare che i fini di questa azienda siano diretti o alla beneficenza, o alla distruzione di capitale pubblico. A meno che qualcuno non abbia interesse a che le cose vadano così male.

La Redazione della Meccanica

Il titolo di studio non è un lasciapassare

Pubblichiamo la lettera ricevuta da un gruppo di diplomati della Scocca, dell'Attrezzatura e della Meccanica perché ci sembra opportuno approfondire meglio quello che può e deve significare il diritto allo studio, soprattutto per quanti si accingono ad affrontare per la prima volta quest'ulteriore impegno.

« Vorremmo poter non usare un tono polemico — scrivono i lavoratori dei suddetti reparti — ma, pur coscienti degli innumerevoli problemi dell'Alfasud, ci sia permesso porre all'attenzione dei lettori il comportamento dell'azienda nei nostri confronti, nonché del consiglio di fabbrica (fatto più grave) in quanto espressione di vigilanza affinché non abbiano a verificarsi quelle situazioni che potrebbero mettere in discussione le conquiste ottenute con dure lotte.

Ma come si può non scendere in genuina polemica quando si constatano atti dell'azienda nettamente discriminatori nei confronti di noi diplomati dell'Alfasud?

Innanzi tutto l'incredibile numero di operai senza nessun titolo di studio portati alla categoria impiegati. Poi, i passaggi a livello impiegati di diplomati senza nessun rispetto di graduatoria, quale ad esempio anzianità di fabbrica, di diploma, la rotazione ecc., ma a titolo prettamente clientelare.

Questo atteggiamento è da biasimare, perché offende quanti hanno creduto e lottato per acquisire il diritto allo studio.

Ci domandiamo a che serve studiare se poi non si può mettere in pratica ciò che si è imparato.

Non chiediamo l'impossibile, ma soltanto che venga rispettato un giusto criterio e a tal fine sollecitiamo il consiglio di fabbrica a vigilare e discutere ogni passaggio.

E con questa speranza che chiudiamo la nostra lettera, ma soprattutto esortando alla vigilanza affinché si ponga fine ai frequenti episodi di comodo e clientelari ».

(lettera firmata)

Ai firmatari di questa lettera vorremmo innanzitutto precisare che, pur solidarizzando con loro nella denuncia e nella condanna di tutti quegli episodi, soprattutto clientelari, che minano la solidarietà e l'unità tra i lavoratori, non possiamo condividere quanto essi esprimono sul valore e l'importanza del diritto allo studio.

Il diploma non può e non deve significare il « lasciapassare » per il livello superiore o la diversa qualifica. Per questo i lavoratori hanno lottato ed ottenuto l'inquadramento unico, che mira alla valorizzazione del lavoro in una logica ben diversa della rigida e riduttiva applicazione categoria-titolo di studio.

L'esigenza di sapere, il desiderio di conoscere rappresentano l'unico vero strumento di cui dispone la classe operaia per affermarsi come classe dirigente. È questa innanzitutto l'importanza e il senso della conquista del diritto allo studio.

sede vacante

Fumate nere alla Direzione del Personale

In tutt'Italia sembra che non vi sia un « cane » di direttore del personale che voglia venire a farlo all'Alfasud. Eppure, si sa che l'azienda lo sta cercando per mari e monti e, beninteso, non è questione di soldi o di gradi gerarchici.

Come mai allora, con l'alta mobilità che hanno i dirigenti pubblici e privati, non se ne trova uno, per cui dal 1° novembre l'Alfasud non ha più direttore del personale e nonostante che il precedente, Machera, si fosse dimesso da settembre?

Già agli inizi di quest'anno si era dimesso Tronci, direttore del personale dalle origini dell'azienda: il bilancio della sua gestione non era certo

soddisfacente, anzi era stata caratterizzata da episodi poco chiari e da condotte non certo limpide, ma almeno un sostituto pronto a sostituirlo nel ruolo — migliorandolo, per di più — in casa l'avevamo.

Pochi mesi sono stati sufficienti al sostituto, Machera, per capire che non vi erano le condizioni per una gestione dignitosa della politica del personale e per decidere di andarle a cercarne altrove.

La sua partenza, però, ha aggravato in modo netto la crisi in cui da alcuni anni si dibatte la direzione del personale. Quello che doveva essere (e per qualche tempo dette l'impressione di poter essere) il centro politico

dell'azienda, dove si elaborassero iniziative di ampio respiro sociale e si promuovessero innovazioni radicali nei rapporti con i lavoratori, è ridotto a preparar paghe e stipendi e a risolvere la minutaglia conflittuale.

Non è il caso di pensare a chissà quale « male oscuro » che divori le fibre più intime della direzione del personale.

Le spiegazioni sono molto meno romanzesche: la gestione Cortesi ha demolito anche questa struttura, la più importante e la più delicata di tutte per realizzare il disegno di un meridionalismo aziendale effettivo e non parolaio.

Interessi intoccabili?

Quando non esisteva ancora lo stabilimento ed i tecnici che progettassero la vettura, si ritenne opportuno commissionare questo genere di lavoro a ditte specializzate nel campo.

Gli studi per la progettazione motoristica furono affidati all'Alfa-nord. Mentre la scocca si commissionò all'ital Design di Torino.

Realizzata la vettura in teoria, bisognava tradurla in pratica.

La maggior parte delle fabbriche automobilistiche possiedono strutture adatte alla realizzazione di ciò; ma l'Alfasud stava appena nascendo, e si dirottò perciò la costruzione del Master.

E fin qua diciamo che una certa logica sia stata seguita, ma quello che sembra strano, è che dopo sette anni dalla sua nascita pur avendo personale qualificato alle sue dipendenze tutt'oggi, certi lavori vengono ancora commissionati presso ditte del Nord, lavori che invece potrebbero essere eseguiti al Sud o addirittura all'interno dello stabilimento.

Ad esempio vengono fatti eseguire calibri semplicissimi e i disegni di quest'ultimi all'esterno, nonostante in fabbrica esista una attrezzatura ed un ufficio tecnico specializzato. Lo stesso avviene per le modifiche sugli stampi, cosicché anche il reparto di stampisti viene utilizzato in maniera dequalificante.

Il reparto Metrologia-scocca in tal modo è completamente svuotato del suo lavoro, con la conseguenza che il personale deve essere decentrato.

Le situazioni da denunciare maggiormente sono le seguenti:

1) la ditta torinese "Stola" è riuscita a farsi commissionare dall'Alfasud lavorazioni per vari miliardi: si pensi che mentre da una parte la direzione aziendale accusa gli operai di assenteismo e microconflittualità, dall'altra sperpera i miliardi;

2) l'azienda affida lavorazioni più qualificate ad aziende fornitrici, mentre potrebbe creare un reparto a Pomigliano (come era nei programmi) per poterle svolgere in proprio, consentendo una maggiore qualificazione del personale;

3) rende inutile l'esistenza della Metrologia-scocca di Pomigliano, dequalificando il personale e non utilizzando macchinari che costano centinaia di milioni;

4) si è creata una "sala metrologica" a Torino in un locale atto ad essere una stalla o giù di lì, di proprietà della ditta Stola e l'Alfasud paga per questo locale un affitto superiore ai 6 milioni annui;

5) vengono fatti costruire da questa ditta i più disparati calibri in resina che molto spesso non sono neanche utilizzati dal collaudo.

Poche ditte meridionali ricevono commesse dall'Alfasud e sono quelle in cui c'è la partecipazione dei nostri dirigenti o dei signori del Nord. Questi problemi così scottanti sono stati fatti emergere parecchie volte, ultimamente in un colloquio dei nostri rappresentanti sindacali con la direzione. E la risposta di quest'ultima è stata che gli interessi di questa gente non potevano essere toccati.

La Metrologia-scocca

premio napoli e lavoratori giurati

Letteratura e industria revival impossibile

Come già l'anno scorso, la Fondazione Premio Napoli assegnerà il premio di narrativa 1976 mediante la votazione di una larga giuria, di cui fanno parte 100 dipendenti dell'Alfasud e, novità di quest'anno, 100 dipendenti dell'Ital-sider.

È indubbio merito della Fondazione l'aver sottratto l'assegnazione del premio alle clientele letterarie, alle pressioni degli editori e a tutti gli altri interventi, più o meno leciti, che condizionano pesantemente premi letterari famosi e non; e l'aver coinvolto nella valutazione giurati spontanei che fanno tutt'altro che i « lettori di professione » in qualche modo un significato di maggiore democrazia nella gestione del premio.

Si affacciano anche ricordi di temi assai struggenti qualche decennio fa, come quelli dei rapporti fra Letteratura e Industria, ma che ora appaiono irrimediabilmente invecchiati, anche quando il neo-giurato chiede (accusando) perché gli scrittori italiani si occupino così poco del mondo del lavoro.

Non è su questo che vogliamo spendere una parola, quindi, ma sul valore

di un'operazione che mira a recuperare a un mercato culturale ormai in agonia, qual è quello del romanzo e del romanzo italiano in particolar modo, categorie sociali che ne erano fuori da sempre. Per chiederci e per chiedere alla Fondazione se la sua meritoria iniziativa per caso non vada a naufragare nelle acque morte delle illusioni letterarie sopravvissute e del consumo librario più inutile; anzi, poiché accanto al premio di narrativa la Fondazione assegna anche un premio alla saggistica meridionalistica, come mai non ha pensato di coinvolgere in quest'ultimo i « nuovi » lettori delle fabbriche?

In ogni caso i finalisti di quest'anno sono Carlo Bernari, Piero Chiara e Alessandro Spina: fra questi tre la giuria sceglierà nei prossimi giorni l'autore che crederà più meritevole.

Di questi tre, noi vogliamo segnalare Bernari, che ebbe non piccoli meriti letterari durante gli anni a ridosso della guerra e abbiamo chiesto a Paolo Ricci, critico teatrale e artistico de l'Unità di scriverci un breve profilo dell'autore di Tre Operai.

Carlo Bernari dai "Tre operai", a "Tanto la rivoluzione non scoppierà,"

« Nel '34 appaiono *Tre Operai* di Carlo Bernari con la loro inconsueta tematica operaia e le squallide solitudini alienate che riducono in cenere l'ottimismo ufficiale ». Così, uno dei massimi esperti della narrativa contemporanea, Geno Pampaloni, inizia il suo discorso sull'opera di Carlo Bernari.

Il romanzo di Bernari universalmente considerato un classico della narrativa, e non solo italiana, di questo secolo, nacque in un'atmosfera di straordinario fermento intellettuale e la sua prima stesura risale addirittura al 1928. Bernari apparteneva a un gruppo di artisti e di uomini politici antifascisti che, nel giro di quegli anni, riuscirono a creare a Napoli un movimento di idee che investì tutti i campi della cultura e costituì, nello stesso tempo, un centro di educazione politica che permise ai giovani della nostra generazione di avvicinarsi al marxismo e alla lotta contro il fascismo. Il gruppo comprendeva vecchi militanti comunisti, come Ugo Arcuno, Antonio D'Ambrosio, Gregorio Nunziante, operai e giovanissimi pittori, scrittori e sociologi che si riunivano sovente nella Libreria del 900, luogo di incontro di molti intellettuali antifascisti finché la polizia del regime non la chiuse.

Anche il romanzo di Bernari subì attacchi feroci da parte della stampa mussoliniana.

Le tappe del suo lavoro di scrittore sono punteggiate da opere nelle quali i temi di fondo sono quelli dell'analisi a volte impietosa della realtà meridionale. *Quasi un secolo*, romanzo-saggio apparso nel 1940 è la denuncia drammatica dei mali del Sud; seguì, nel 1946, *Tre casi sospetti* e nel '47 *Prologo alle tenebre*, il lungo appassionante racconto delle vicende di un gruppo di resistenti, nella Napoli fascista.

Grande successo ebbe anche il romanzo *Speranzella*, del 1949, che meritò il premio Viareggio: è la descrizione della vita popolare di Napoli negli anni dell'occupazione alleata, dopo la rovina e la fame provocate dalla guerra fascista.

Dopo *Siamo tutti bambini* (del 1951) e *Vesuvio e pane* (1952), l'interesse dello scrittore si sposta sulla realtà contadina e nasce *Domani e poi domani* la cui vicenda è ambientata in Puglia. Nel '58 esce un breve e stupendo romanzo, certamente tra i più ispirati di Bernari, *Amore amaro*, da cui fu tratto anche un bel film.

È poi la volta di due impegnativi saggi, uno sulla Cina, nel quale, attraverso la narrazione di un viaggio nell'immenso paese asiatico, Bernari rivela doti di acutissimo osservatore politico e di attento interprete di quella lontana e sotto molti aspetti misteriosa realtà sociale. L'altro, *Bibbia napoletana* è, invece, un brillantissimo saggio di costume sulla nostra città, i suoi miti e i suoi storici peccati. Contro la convenzionale *napoletanità*, un concetto caro ai superficiali studiosi della realtà partenopea, ironizzandone i contenuti reazionari, Bernari scrive *Era l'anno del sole quieto* (1964), cui segue nel '65, *Per cause imprecise* e l'anno successivo, *Le radiose giornate*, un racconto in cui si riesamina, alla luce di una fredda intelligenza critica, la vita e l'azione degli intellettuali italiani operanti nella clandestinità antifascista.

L'ultimo romanzo di Carlo Bernari, *Tanto la rivoluzione non scoppierà*, apparso nel 1976 è l'opera forse più matura e complessa del grande scrittore napoletano. In essa, con una tecnica da romanzo giallo, viene narrata la storia esemplare di un intellettuale staccato dalla realtà italiana che gioca a fare il rivoluzionario, spingendosi in azioni che confinano con la provocazione e, proprio in virtù della sua astrattezza contestativa, trova consenziente l'industria culturale che mercifica cinicamente il ribellismo infantile ai fini della conservazione del sistema.

È una dolente satira dell'intellettuale-clown che opera in una società inquieta della quale non riesce a delineare quelle reali idee-forza che possono davvero trasformarla e renderla più umana.

Paolo Ricci

Garo Serpentone,...

Cari compagni,

qualche settimana fa si sono compiuti due anni da quando Cortesi fu nominato presidente delle aziende ALFA ROMEO. Purtroppo, l'anniversario non è di quelli che vanno celebrati con soddisfazione: il perché è abbastanza noto a tutti e sarà perciò sufficiente ricapitolare velocemente la storia di questi due anni.

Al momento della nomina — come ricorderete — le aziende del gruppo sembravano navi alla deriva, senza avere ancora perso nulla dell'orgoglio e della sicurezza con cui avevano solcato i mari della contestazione ma con la rotta smarrita per la clamorosa defenestrazione del timoniere Luraghi. Nel grave vuoto di idee e di programmi succeduto, con i primi sintomi di una crisi economica sottovalutata, ma non certo da noi, con i motori dell'ALFASUD sotto sforzo per un decollo che non riusciva, il nuovo presidente fu salutato da tutti con un profondo sospiro di sollievo. L'IRI sembrava aver fatto la scelta migliore.

Il metodo poteva lasciare perplessi, tuttavia, perché implicitamente si confermava che le aziende industriali, anche pubbliche, sono pur sempre monarchie assolute. Per cui basta affi-

darsi a un monarca più abile e nel regno certamente fioriscono l'ordine e la prosperità, purché il sistema di alleanze dinastiche con le altre classi dirigenti funzioni.

Non sembrava però il caso di sollevare il dubbio. L'impellente necessità di rifondere energie a uno dei centri storici più "gloriosi" del capitalismo pubblico — l'ALFA ROMEO — e di ricondurre alla ragione uno stabilimento indisciplinato e imprevedibile come l'Alfasud, avrebbe fatto giustizia sommaria di uno scrupolo politico, da più parti giudicabile eccessivo.

Pertanto, noi comunisti ci predisponemmo a una fiduciosa attesa e ci assumemmo le nostre responsabilità dato che la salvezza dell'ALFA ROMEO era (è) un obiettivo fuori discussione e la buona salute economica dell'Alfasud doveva (deve) essere al più presto raggiunta, per cominciare a restituire ricchezza al Paese. Ma non senza vedere con preoccupazione trascorrere inutilmente i mesi e non mostrarsi gli atti politicamente qualificanti della nuova gestione.

Anzi, problemi così seri e urgenti svaporavano in una tragicommedia incredibile. Mentre Cortesi concorreva sempre più scopertamente al titolo

di "uomo più intervistato d'Italia" e i suoi intervistatori a quello di "tutti gli uomini del re", il sipario della promessa grande rappresentazione (il solo copione, misteriosamente chiamato "master plan", era costato 15 miliardi) non si alzava mai davanti a un pubblico paziente quanto stufo di ascoltare l'interminabile prologo sui temi minori dell'assenteismo e della conflittualità.

Voci allarmanti si diffondevano con frequenza impressionante: gli attori andavano via, non prima di avere a volte ingaggiato furiosi corpi a corpo dietro le quinte, il botteghino ammucciava mestamente i biglietti invenduti e faceva acrobazie per mascherare almeno un poco il disavanzo, l'impresario scontento — pressato dalle numerose richieste di restituzione dei soldi del biglietto — si lasciava sfuggire il proposito di sostituire il primo attore con De Benedetti, reduce da una stagione non fortunata a Torino.

E da ultimo, la notizia fulminante: ci sono i carabinieri all'ingresso degli artisti per certe storie di assunzioni e di schedature poco edificanti.

Nostra speranza e di poter raccontare fra qualche anno questa storia con gli stessi toni scanzonati che abbiamo usato finora: è una delle tante favole dell'esercizio del potere nell'Italia democristiana, che un'altra Italia vorrà udire con grande stupore per esercitarvi le sue intelligenti analisi.

Ora, invece, siamo in pieno dramma e le risultanze attuali e le prospettive a breve scadenza non ci devono assolutamente illudere. L'ALFA ROMEO e l'ALFASUD sono aziende abbondantemente fallite se stiamo ai conti economici e alla qualità della politica direzionale; non lo sono — per meglio dire possono non esserlo — se i termini di questo dramma diventano coscienza diffusa nei lavoratori.

E' per questo che noi dobbiamo scegliere i lavoratori come nostri primi interlocutori, i compagni comunisti e i simpatizzanti, ma anche tutti gli altri, per discutere con loro quali comportamenti concreti devono essere assunti di fronte alla crisi aziendale, sapendo che nessuna risorsa e nessuna energia può ora essere sprecata per obiettivi anche importanti ma minori, o peggio per scopi di vantaggio personale o di gruppo.

L'ALFA ROMEO e l'ALFASUD, in particolar modo, siamo solo noi a poterle salvare e in ciò noi crediamo di poter cogliere sostanziali analogie con il più vasto problema del comportamento politico dei lavoratori e dei comunisti di fronte alla crisi italiana, che non si risolve solo con programmi e iniziative di governo ma con la consapevolezza operante di ciascuno nella concreta realtà in cui vive, piccola o grande che sia.

Come in Parlamento, così a Poggioreale d'Arco e a Milano. I sacrifici non sono fioretti per Maria Vergine, ma strumenti politici per il cambiamento politico della direzione del Paese, nella sua generalità e nelle sue specificazioni.

(lettera firmata)

La cooperazione contro l'edilizia speculativa

L'insediamento Alfasud ha aggravato, nella zona, la già pesante e ormai cronica crisi generale della casa, nel senso che ha provocato l'incremento di manovre speculative in conseguenza della aumentata domanda.

Infatti oggi è quasi impossibile trovare un alloggio a prezzi accessibili per le famiglie dei lavoratori dove, a causa della gravissima situazione occupazionale, nei migliori dei casi si deve tirare avanti con un solo salario.

In tale situazione ed in assenza di una seria politica di intervento pubblico che rispondesse in qualche modo ai primi bisogni delle masse popolari, i lavoratori delle fabbriche hanno avvertito la necessità di una loro presenza diretta per l'avvio di una svolta che desse concrete risposte alla fame di case su cui ha fatto leva la speculazione più sfrenata.

Va detto subito, però, che senza un intervento pubblico programmato, i risultati saranno ovviamente molto limitati.

Il problema è dunque politico e nazionale.

Nel '72 il C.d.F. Alfasud, la Lega nazionale delle Cooperative e la Federabitazioni, attraverso i consorzi CONCAB e IREC, si sono fatti promotori di una cooperativa sperimentale, che dopo estenuanti trattative per superare tutte le difficoltà burocratiche e non, hanno ottenuto di utilizzare i fondi che la GESCAL aveva in bilancio per sperimentare nuove tipologie e nuovi insediamenti di edilizia economica e popolare.

Si è costituita, appunto, la SPERIMENTAZIONE '72, che nel giugno di quest'anno ha emanato un bando di concorso per l'assegnazione di 132 alloggi da costruirsi ad Acerra.

Purtroppo non tutte le difficoltà sono state superate, in quanto il progetto fatto nel '72 deve essere rifinanziato, a causa degli aumentati costi di fabbricazione.

Come si è accennato prima, la cooperativa ha lo scopo di promuovere iniziative per sconfiggere la logica speculativa della « casa dormitorio ». Infatti, tra gli obiettivi più qualificanti dello statuto della cooperativa, sono da sottolineare quelli relativi alle costruzioni che dovranno essere inserite in complessi organici comprendenti tutti i servizi sociali (asili nido, scuole, centri culturali e ricreativi, centri civici e commerciali) e quelli relativi ai soci che sono impegnati a promuovere iniziative idonee a diffondere e rafforzare i principi del mutuo aiuto e i legami di solidarietà dei lavoratori per l'allargamento delle iniziative cooperative a scopi sociali.

Bisogna dire con franchezza che fino ad oggi questi obiettivi non sono stati sostenuti da un'adeguata partecipazione: basti pensare allo scarso numero di partecipanti al concorso, facendo così anche se involontariamente, il gioco dei carrozzoni pubblici che fino ad oggi hanno disamministrato i soldi dei lavoratori.

Ma tutta la storia del movimento operaio ci deve insegnare che nessuna conquista civile e sociale si è realizzata senza l'impegno determinante della classe operaia e tale impegno è più che mai oggi necessario per l'edilizia popolare.

Campagna abbonamenti alla stampa comunista e al Serpentone

Nel prossimo numero di dicembre, che speriamo di far uscire verso il 20, illustreremo le condizioni di abbonamento per il 1977. Abbiamo allo studio un interessante proposta per gli abbonamenti sostenitori al nostro giornale.

coop coop coop coop

Quello che la COOP offre è un servizio sociale, perché la COOP non mira al profitto. Il suo scopo è di lottare contro il caro-vita, difendere la salute ed il potere d'acquisto dei consumatori. Perché lo fa? Perché COOP è un'organizzazione di vendita creata e gestita da consumatori stessi. Tutti possono diventare soci della COOP.

Nel primo COOP della Campania a Via Fratelli Bandiera di Poggioreale d'Arco (P.zzo Coraggio) potrete trovare tutti i prodotti COOP, garanzia di qualità ed al giusto prezzo.