

LA SCOMMESSA DI MELFI

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera - 25 aprile 2004

Detroit, 1985. L'invasione delle vetture giapponesi appare inarrestabile. *General Motors* e il sindacato *United Auto Workers* si accordano per affrontare e battere la concorrenza asiatica con il progetto rivoluzionario *Saturn*. Nell'accordo, che dà vita a una fabbrica e a un sistema di relazioni sindacali radicalmente nuovi, il sindacato fa proprio l'obiettivo di un prodotto competitivo per qualità e prezzo; garanzia di stabilità dell'occupazione, ma le retribuzioni variano con la produttività aziendale e gli utili; cogestione paritetica delle assunzioni, ma anche massima flessibilità dell'organizzazione del lavoro.

Melfi, primi anni '90: la risposta italiana al progetto *Saturn*. Anche la Fiat prova a dare vita a una fabbrica radicalmente nuova: una "fabbrica integrata", progettata insieme alla costellazione dell'"indotto" per la produzione *just in time*. Vengono assunti solo lavoratori diplomati, si investe molto sulla loro formazione professionale specifica. Principi cardine dell'organizzazione produttiva sono anche qui alta flessibilità, alta partecipazione, gruppi di lavoro autogestiti. La dislocazione al Sud consente di negoziare retribuzioni nettamente inferiori rispetto agli altri stabilimenti del gruppo; e di negoziare turni di lavoro che consentano di far funzionare gli impianti 24 ore su 24, per sei giorni alla settimana. Le organizzazioni sindacali accettano di partecipare alla scommessa: tutte, compresa la Fiom-Cgil. Risultato: ciascuno degli indici di produttività ed efficienza segna un record nel panorama europeo; 1.200 vetture prodotte al giorno; 10.000 posti di lavoro di alta qualità nella fabbrica stessa e in quelle dell'"indotto", che innescano la riscossa economica di una zona depressa. E questo in un periodo difficilissimo per l'industria dell'auto in Europa.

Passano gli anni. La flessibilità e l'alta produttività restano, ma si perde per strada la partecipazione dei lavoratori e la capacità della direzione aziendale di coltivare il coinvolgimento dei sindacati nel progetto. Sul piano nazionale ultimamente viene meno anche l'unità d'azione fra i sindacati maggiori; la Fiom promuove una guerriglia sindacale diffusa contro il contratto collettivo stipulato da Fim e Uilm. E a Melfi il malcontento di una parte dei lavoratori per i pesanti orari notturni si salda con le agitazioni promosse dalla Fiom. Affiora anche la rivendicazione della parità di retribuzione con gli stabilimenti del nord. I picchetti duri ai cancelli della fabbrica sembrano segnare la fine della scommessa di dieci anni or sono.

Se questo sarà davvero l'esito della vicenda, sarà una sconfitta per tutto il Mezzogiorno: perché lo scacco di Melfi scoraggerà il lancio di nuovi progetti analoghi. Per evitarlo è necessario che tutti i protagonisti ritornino allo spirito iniziale del progetto. Tornino cioè a condividere, innanzitutto, l'impegno a consentire e praticare una partecipazione intensa dei lavoratori e dei loro rappresentanti alle scelte organizzative aziendali; ma anche a condividere la consapevolezza dei vincoli di mercato entro cui l'impresa deve operare; la consapevolezza che i 1000 euro di salario a Melfi possono avere un potere di acquisto pari o superiore ai 1200 euro di un salario torinese; e che questa può essere una carta importante da giocare per lo sviluppo del Sud. Una scommessa difficile e coraggiosa come questa si vince soltanto sulla base di una visione strategica e di un progetto fortemente condivisi tra *management*, sindacati e lavoratori: quella fiducia e quel progetto che a Melfi sembrano essersi perduti, ma che, con un po' di lungimiranza da entrambe le parti, possono e devono essere ricostruiti.