

IL SINDACATO PER L'ALFA-SUD

di DOMENICO PIZZUTI

Alla fine del mese di gennaio la stampa nazionale riportava con rilievo la notizia di un accordo intervenuto tra sindacato e direzione aziendale all'Alfa-Sud per il rilancio produttivo dello stabilimento, in vista di raggiungere la quota di 750 vetture giornaliere. In proposito, da parte di alcuni organi di stampa si è parlato di codice di comportamento sottoscritto dai lavoratori dell'Alfa-Sud con la Federazione Lavoratori Metalmeccanici di Napoli, di codice di comportamento per impedire la microconflittualità, di prova di moderazione offerta dal sindacato, di patto sociale a Napoli, di pietra miliare nella storia delle relazioni sindacali nel Mezzogiorno (1), mentre da altri organi di informazione l'impegno assunto dal sindacato è stato giudicato un attacco all'autonomia degli organismi di fabbrica (Delegati, Consigli di fabbrica) (2). Fatto rilevante è che tale impegno per il rilancio produttivo sia stato assunto dai lavoratori in una grande azienda meridionale delle Partecipazioni Statali, più volte al centro della cronaca, e i cui bassi livelli produttivi erano stati attribuiti correntemente all'assenteismo e alla microconflittualità operaia (3). Poiché questo avvenimento, che può essere di notevole portata per la ripresa dello stabilimento di Pomigliano d'Arco, è stato oggetto di presentazioni non esatte e di qualche strumentalizzazione, sembra opportuna una messa a punto sulla natura, il contenuto e il significato del documento sottoscritto dalla FLM di Napoli e dal Consiglio di fabbrica dell'Alfa-Sud.

1. Il documento della FLM di Napoli e del CdF Alfa-Sud.

Circa la natura dell'impegno assunto dalla Federazione Lavoratori Metalmeccanici di Napoli e dal Consiglio di fabbrica dell'Alfa-Sud, occorre in primo luogo precisare che non è affatto intervenuto un accordo

(1) Cfr., per es.: « Corriere della Sera », 29 gennaio 1977, p. 18; « La Repubblica », 29 gennaio 1977; C. RINALDI, *La pace di Napoli*, in « Panorama », 1 febbraio 1977, p. 76.

(2) Cfr. « Quotidiano dei lavoratori », 30-31 gennaio 1977; « Lotta continua », 29 gennaio 1977.

(3) Cfr. D. PIZZUTI, *I problemi dell'Alfa-Sud*, in « Aggiornamenti Sociali », (novembre) 1976, pp. 641 ss., rubr. 406.

o una sorta di patto sociale scritto tra organizzazione sindacale e azienda, come ha impropriamente riferito la grande maggioranza della stampa nazionale, ma che si è trattato unicamente di un atto autonomo, di una **dichiarazione unilaterale** della FLM di Napoli, approvata quasi alla unanimità dal CdF dell'Alfa-Sud. Tale dichiarazione esprime la disponibilità del sindacato per una ripresa produttiva dell'Alfa-Sud attraverso confronti a tempi brevi con l'azienda, sulla base anche di precise richieste. Perciò essa non intacca affatto l'autonomia delle parti sociali.

E' altresì vero, però, che il documento in questione è frutto, oltre che del dibattito interno al sindacato, anche di una serie di confronti, durati diversi mesi in sede Intersind a Napoli, tra i rappresentanti della FLM e quelli dell'azienda non solo sui problemi generali dello stabilimento, ma anche sugli adeguamenti che sono resi necessari per l'azienda dalla nuova struttura che il Consiglio di fabbrica si è data. Il giorno 28 gennaio il documento veniva presentato dai rappresentanti della FLM di Napoli, sempre in sede Intersind, al Presidente dell'Alfa Romeo, Gaetano Cortesi, che definiva tale incontro « uno scambio di buone intenzioni » (4). Il testo del documento veniva poi distribuito a tutti i dipendenti dell'Alfa-Sud nella prima decade di febbraio.

In secondo luogo, va rilevato che l'espressione « codice di comportamento », usata da alcuni per qualificare il documento della FLM di Napoli e del CdF dell'Alfa-Sud, non appare molto felice; con esso, infatti, il sindacato non ha inteso darsi delle norme di etica professionale di carattere generale, ma ha assunto piuttosto impegni di carattere « politico » per la ripresa dello stabilimento di Pomigliano d'Arco, pretendendo corrispettivi impegni da parte dell'azienda sul piano della politica impiantistica e produttiva, della riorganizzazione degli enti di produzione e di servizio, nonché del personale, e ha precisato alcuni aspetti della gestione dell'iniziativa sindacale in fabbrica. Si tratta cioè di **scelte funzionali a determinati obiettivi**, individuati in seguito alle vicende produttive ed alle esperienze dell'azione sindacale in fabbrica negli anni passati.

Il documento della FLM di Napoli e del CdF dell'Alfa-Sud è stato emanato in occasione del rinnovo delle strutture sindacali di fabbrica, che ha così offerto l'occasione di mettere a punto le iniziative della FLM napoletana sui problemi dell'Alfa-Sud, gli obiettivi per il 1977, e i necessari aggiustamenti della gestione dell'azione sindacale. L'obiettivo centrale, si ribadisce, rimane la gestione della vertenza nazionale Alfa. In

(4) Riguardo alle notizie diffuse dai mezzi di informazione circa tale incontro, E. Guarino, segretario della FLM di Napoli, precisava « che tra le parti c'è stato solo un confronto sui problemi del rilancio produttivo dell'Alfa-Sud e che Cortesi, presidente dell'Alfa Romeo, si è impegnato entro gli inizi di febbraio ad esporre le possibilità di potenziamento degli impianti in rapporto all'aumento dell'attività produttiva e allo sviluppo dell'occupazione da attuarsi entro il 1977 » (cfr. F. DE ARCANGELIS, *Tra sindacati e Alfa Sud incontri periodici per produrre oltre 750 auto*, in « L'Unità », 29 gennaio 1977).

questo quadro, nel documento vengono toccati sostanzialmente due punti, che riguardano le proposte per il **rilancio produttivo dello stabilimento** e le **modifiche alla struttura del Consiglio di fabbrica**.

Per quanto attiene al primo punto, si afferma necessario realizzare in tempi brevi un confronto anche a livello napoletano per ottenere:

« 1) Il raggiungimento delle 750 vetture al giorno, base essenziale per il rilancio dell'Alfa-Sud, proponendo all'azienda *incontri bimestrali* specifici per individuare i problemi che si frappongono al recupero produttivo economico dell'Alfa-Sud e per ricercare realistiche soluzioni unitarie per risolverli.

2) L'avvio di un piano di interventi di riqualificazione e potenziamento degli impianti per raggiungere non solo le 750 vetture, ma la massima produzione, per soddisfare il mercato nazionale ed estero e per raggiungere l'equilibrio economico.

3) La ristrutturazione di tutti i servizi di manutenzione, per rispondere all'esigenza di una riqualificazione produttiva di tutto lo stabilimento.

4) La riorganizzazione di tutti gli Enti, dei rapporti tra gli Enti di produzione e gli Enti di servizio e dei loro rapporti con Milano, mirando al criterio del decentramento del potere e delle responsabilità.

5) La formazione di un gruppo dirigente in grado, sempre più, di avere una visione globale e unitaria dei problemi dell'azienda e di sviluppare le capacità e le potenzialità meridionali.

6) La riorganizzazione del personale, con maggiore autonomia, reale decentramento delle funzioni e responsabilità, qualificazione dei quadri » (5).

Per quanto concerne il secondo punto, e cioè le modifiche anche notevoli apportate alle strutture del Consiglio di fabbrica, esse sono viste come un momento importante per rilanciare una iniziativa unitaria. « Abbiamo bisogno all'Alfa-Sud — si afferma nel documento — di una struttura sindacale capace di operare in stretta connessione con le linee del sindacato, che favorisca la partecipazione, la democrazia, sconfiggendo gli interessi particolari, le tendenze corporative e quindi di battersi per una strategia complessiva di cambiamento della società » (6).

La nuova struttura sindacale di fabbrica si basa su una nuova definizione della figura del delegato, sul coordinamento di area e sul coordinamento centrale.

a) Il *delegato* costituisce il pilastro del sindacato unito. Egli deve svolgere normalmente il suo lavoro nella linea o nel reparto, senza rinunciare per questo a discutere e far partecipi i lavoratori delle scelte difficili per superare la crisi. Nello svolgimento del suo ruolo di agente contrattuale del proprio gruppo omogeneo, deve collegarsi con il coordinamento di area, per mettere a punto gli obiettivi, per confrontarsi con la direzione aziendale, per decidere eventuali azioni di lotta.

(5) FEDERAZIONE LAVORATORI METALMECCANICI NAPOLI, *Documento F.L.M. e C.d.F. Alfasud*, p. 1.

(6) *Ibidem*, p. 2.

b) Il *coordinamento di area* è il momento unitario di direzione, al fine di evitare incomprensioni e lacerazioni tra gli stessi lavoratori e con le strutture del sindacato. E' perciò la sede della presentazione delle richieste e delle rivendicazioni da parte dei vari gruppi, della loro discussione e risoluzione, che si deve svolgere in un arco limitato di tempo, e della decisione di eventuali azioni e forme di lotta, che tenga conto della necessità di mantenere l'unità dei lavoratori. Tali azioni di lotta devono essere decise dopo questi confronti per realizzare la massima chiarezza delle posizioni e per ottenere che la lotta dei lavoratori abbia la massima incidenza.

c) Il *coordinamento centrale* ha il compito di discutere con la direzione del personale, su mandato del Consiglio di fabbrica, i problemi più complessi della fabbrica, e di curare i collegamenti con le strutture di area proponendo al Consiglio di fabbrica le relative soluzioni.

d) Il *CdF* rimane l'unica struttura abilitata a decidere e stabilire le linee sindacali politiche e rivendicative, che sono vincolanti per tutti i delegati e le strutture del Consiglio di fabbrica.

Questa struttura e questo metodo di gestione dell'azione sindacale in fabbrica devono servire a restituire il necessario rigore « per evidenziare le deficienze produttive e organizzative dell'Alfa-Sud con la massima unità e forza di tutti i lavoratori » (7).

2. Alcune valutazioni.

Per cogliere l'esatta portata di questo documento della FLM di Napoli e del CdF dell'Alfa-Sud bisogna fare riferimento alla Conferenza di Produzione svoltasi nello stabilimento di Pomigliano d'Arco nell'aprile 1976, che mirava a fare piena luce sulle cause della crisi produttiva, ma soprattutto al recupero del ruolo fondamentale dell'Alfa-Sud ai fini dello sviluppo economico, industriale e sociale del Mezzogiorno. Nella mozione conclusiva di detta Conferenza il sindacato si dichiarava disponibile ad aprire un confronto con l'azienda, anche per il conseguimento di più elevati livelli produttivi, a condizione che venissero assunti alcuni impegni da parte dell'azienda per il risanamento organizzativo, tecnologico ed impiantistico dello stabilimento. In questa linea, il recente documento sindacale costituisce uno *sviluppo del discorso iniziato nella Conferenza di Produzione*, in quanto determina con maggior precisione obiettivi ed impegni, e meglio definisce strumenti organizzativi e una metodologia dell'azione sindacale. Esso comincia ad attuare, anche se in maniera sperimentale, la strategia sindacale non solo nel senso di una disponibilità, a certe condizioni, per un recupero produttivo dello stabilimento, ma anche nel senso di una visione ed assunzione globale dei problemi dell'azienda nel contesto meridionale.

A questo proposito si deve rilevare che una delle preoccupazioni sot-

(7) *Ibidem*, p. 3.

tese a tale strategia del sindacato è certo quella di impedire il deterioramento economico e produttivo dello stabilimento di Pomigliano d'Arco, che porterebbe un grave colpo alle prospettive di industrializzazione del Mezzogiorno. Si tratta pertanto di difendere e assicurare non solo le prospettive di **sviluppo dell'Alfa-Sud**, e di occupazione dei lavoratori, ma anche quelle concernenti lo **sviluppo industriale del Sud**. Tutto questo importa un salto di qualità anche per il sindacato, chiamato a misurarsi con i problemi che costituiscono un ostacolo alla ripresa economica e produttiva dello stabilimento, con i vizi di fondo della sua situazione impiantistica ed organizzativa, e conseguentemente con i problemi riguardanti sia gli investimenti sia le modifiche da apportare all'organizzazione del lavoro: in una parola, con i problemi di gestione di una grande industria manifatturiera.

La disponibilità del sindacato al confronto con l'azienda non può essere pertanto interpretata nel senso di una sorta di patto sociale non scritto o di tregua sindacale. « E' vero piuttosto che la classe operaia ha individuato il suo obiettivo di lotta nell'assumere un ruolo dirigente in una fabbrica che ha un valore particolare per tutto il Mezzogiorno » (8). Perciò la metodologia dell'azione sindacale poggia sostanzialmente sulla trattativa con la controparte circa i problemi specifici indicati nello stesso documento sindacale, e in eventuali azioni di sostegno e di lotta da parte dei lavoratori.

Un'altra esigenza fondamentale, cui intende chiaramente dare una risposta l'iniziativa sindacale, è quella di **superare la frantumazione rivendicativa** ad opera di gruppi particolari, in modo da assicurare una direzione unitaria e politica dell'azione sindacale all'Alfa-Sud. A questo riguardo si deve riconoscere che, negli anni trascorsi, non sempre il sindacato è riuscito ad unificare con una azione incisiva e coordinata le singole questioni e rivendicazioni poste dai lavoratori, in modo da svolgere una funzione di direzione nella fabbrica. A questo scopo tendono le modificazioni apportate alle strutture sindacali di fabbrica con la costituzione specialmente del coordinamento di area, cui vengono demandate le decisioni riguardanti eventuali azioni e forme di lotta dei vari gruppi, dopo gli opportuni confronti interni e con la direzione aziendale (9). Ciò significa che gli **scioperi** possono essere **indetti solo dalle strutture ufficiali e collettive del sindacato**.

Di fronte a questa nuova organizzazione del sindacato all'interno della fabbrica alcuni temono che si voglia imbrigliare il dibattito, l'affiorare delle rivendicazioni, il movimento di lotta attraverso una forma

(8) Cfr. F. Cuzzo, *La coscienza politica non matura in un giorno*, in « Rassegna sindacale », 10 febbraio 1977, p. 9.

(9) A questo riguardo nel documento sindacale si afferma: « La classe operaia deve darsi forme di lotta unitarie, obiettivi chiari e discussi, evitando anche perdite di salario per Cassa Integrazione Guadagni o per scioperi non sufficientemente discussi » (FEDERAZIONE LAVORATORI METALMECCANICI NAPOLI, *Documento F.L.M. e C.d.F. Alfasud*, p. 3).

di controllo dall'alto da parte delle strutture di coordinamento, il che contribuirebbe ad una ulteriore perdita di credibilità del sindacato presso certi strati operai. Evidentemente si devono coordinare le esigenze della partecipazione dei lavoratori al dibattito e alle decisioni con quelle di una direzione unitaria delle richieste e rivendicazioni poste dai lavoratori, che voglia essere più incisiva ed aggredire le cause di tante situazioni di disagio reale. A questo riguardo il documento sindacale, nella conclusione, offre una indicazione importante: « La nostra scelta deve essere quella di discutere con i lavoratori nelle strutture sindacali; quindi costringere l'azienda in tempi certi a dare risposta alle nostre richieste, inchiodarla alle sue responsabilità, se è necessario lottare con forza ed unità » (10).

Non deve passare inosservato che una delle modifiche più rilevanti apportate dalla nuova strutturazione del Consiglio di fabbrica riguarda la **figura del delegato**: viene superata la concezione spontaneistica del suo ruolo, e in cambio gli viene conferita una capacità di direzione politica più generale, e perciò un **ruolo politico**. Si precisa infatti nel documento sindacale che il delegato, per tutte le decisioni che incidono nella vita di fabbrica, « si rapporta non solo agli interessi particolari (anche se validi), suoi o del suo gruppo, ma agli interessi generali dei lavoratori dell'area in cui opera, e con le strutture sindacali di area verifica ed elabora gli obiettivi e decide le forme di lotta » (11).

Infine si deve sottolineare che l'impegno sindacale per il rilancio produttivo e sociale dell'Alfa-Sud va necessariamente inquadrato nella gestione della **vertenza nazionale Alfa Romeo**. Infatti, gli obiettivi della piattaforma integrativa aziendale a livello nazionale non solo servono a verificare e dare certezza ai programmi per l'Alfa-Sud (12), ma contribuiscono a rafforzare lo stesso impegno meridionalistico del gruppo Alfa Romeo con l'appoggio di tutti i lavoratori del gruppo.

(10) *Ibidem*, p. 2.

(11) *Ibidem*, p. 3.

(12) La piattaforma, infatti, specifica per quanto riguarda iniziative volte a superare problemi di impostazione e conduzione: « In particolare per l'ALFA SUD occorre superare rigidità impiantistiche e organizzative con conseguenti aumenti di organico. Pertanto occorre attuare: Polmoni e accumuli di rifornimento tra la scocca-stroferratura e verniciatura, tali da reggere un rifornimento di almeno 4 ore; Radoppio dell'impianto di collegamento tra verniciatura ed abbigliamento che permetta un rifornimento equilibrato e sufficiente della verniciatura; Aumento immediato nel reparto meccanica del numero di macchine per la produzione di particolari (es.: produzione scatola cambio, mozzi d'auto, ingranaggi); Nel reparto finizione miglioramento e potenziamento delle attrezzature di produzione e dei posti di lavoro; rimozione a monte della finizione di tutte le cause che richiedono frequenti interventi delle squadre di recupero; superamento delle rigidità organizzative promuovendo una piena utilizzazione delle capacità professionali di tecnici e amministrativi (in particolare per uffici metodi, qualità, produzione) e garantendo una capacità di funzionamento propria di ogni unità produttiva nell'ambito della politica di gruppo » (FEDERAZIONE LAVORATORI METALMECCANICI NAPOLI, *Piattaforma Alfa Romeo, pro manusc.*, p. 1).