

MEDITERRANEO

chio di gente attira la nostra attenzione. Ci avviciniamo ed è con un senso di tristezza e impotenza che vediamo il grosso corpo di un cetaceo arenato sulla riva, immobile. Sembra, a quanto dicono, che il motivo di questa morte siano i sacchetti di plastica che riempiono lo stomaco dell'animale. Ripensandoci, lungo tutto il nostro scorcizzare per le coste e i mari del bacino, spessissimo abbiamo incontrato sacchetti di plastica galleggianti senza possibilità di distruzione da parte della natura. Bene, a quanto pare il Mediterraneo ha attualmente il primato mondiale dell'inquinamento da sacchetti di plastica. Triste primato per la nostra civiltà.

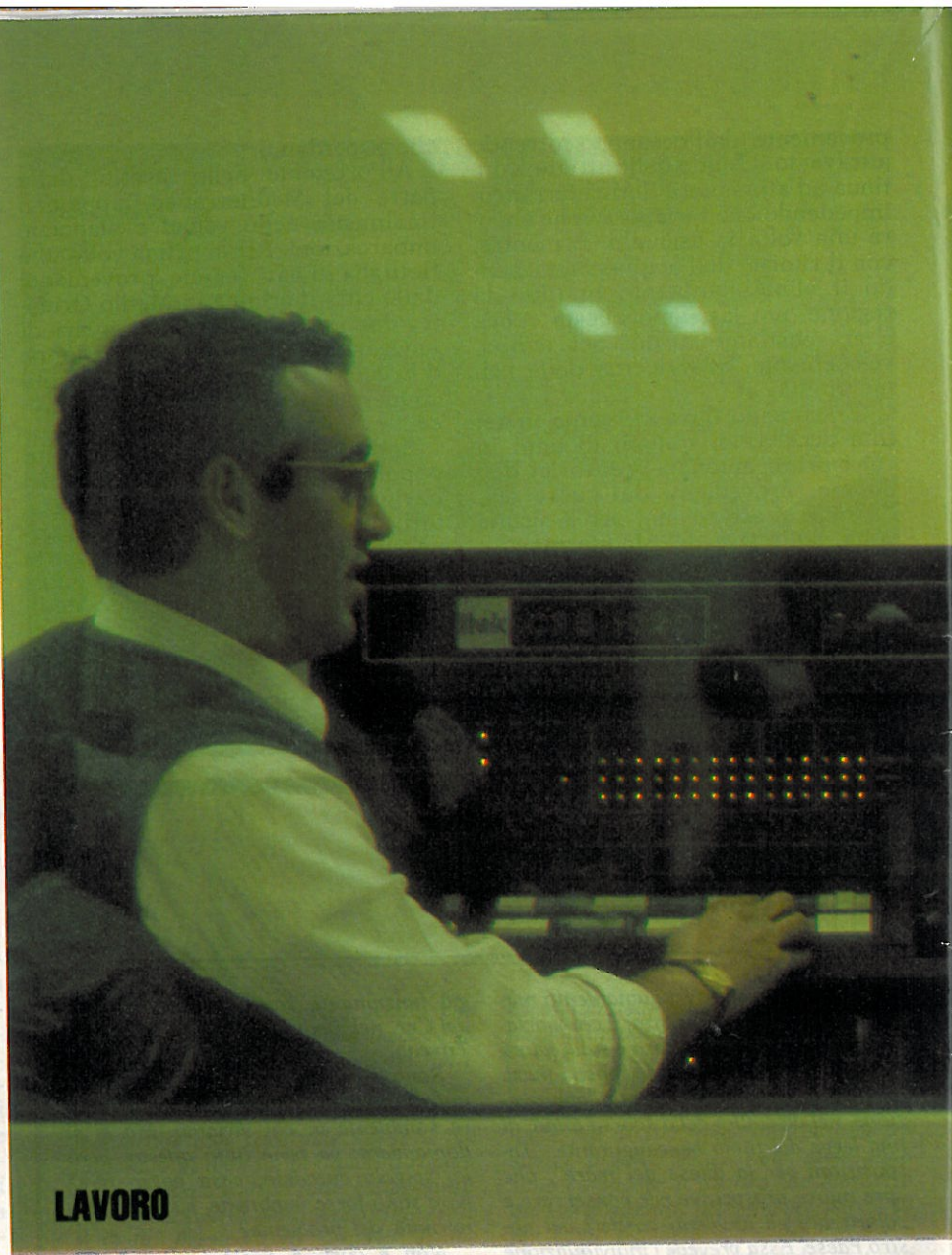
Potremmo a questo punto, spinti dalla curiosità, lasciare i guai di oggi e saltare di qualche milione di anni nel futuro. Il Mediterraneo sarà decisamente diverso: sotto la pressione delle due grandi masse continentali dell'Africa e dell'Eurasia che da circa 10 milioni di anni convergono l'una verso l'altra alla velocità di 2 centimetri l'anno, tutta la conformazione del bacino sarà cambiata. L'Adriatico sarà quasi sparito, dato che l'Italia si sarà molto avvicinata alla Jugoslavia e la pianura Padana, grazie ai detriti portati dai fiumi, si sarà ormai estesa su tutto l'ex golfo di Trieste. Il Tirreno resisterà ancora, ma la sua vita sarà molto travagliata vista la diffusione del vulcanesimo sia lungo le coste che sulle isole. Tutta la zona del Mar Egeo, nel frattempo, si sarà spostata verso sud-est, stritolando un'ormai irricoscibile Turchia.

Ma non ci interessa saperne di più, le forze all'opera sono molto al di là delle nostre possibilità... Meglio tornare ai giorni nostri. Sì, perché è oggi che, nella lunga storia del Mediterraneo, l'uomo, per la prima volta, lascia in modo determinante il suo segno indelebile; ed è oggi, quindi, che si può e si deve fare qualcosa, sia a livello personale che a livello di istituzioni nazionali e internazionali.

Siamo ancora in tempo, noi, uomini del 2000, perché il segno che lasciamo sia positivo, di rispetto e di attenzione, in armonia con la storia naturale, passata e futura, di questo angolo splendido del nostro pianeta dove stiamo vivendo e dove anche i nostri figli dovranno vivere, con lo stesso piacere.

Giulio Meazzini

1) Non tutti gli scienziati sono d'accordo con l'ipotesi dello svuotamento, in epoca preistorica del Mediterraneo.



LAVORO

IL FUTURO DEL SINDACATO SI CHIAMA "PARTECIPAZIONE"

di ANTONIO MARIA BAGGIO e GIANCARLO PREDIERI

Sono tempi duri per tutti, ma fra quelli che hanno la vita meno facile noi metteremmo i sindacalisti. Parlando con vari lavoratori, imprenditori e sindacalisti, tutti lettori di "Città nuova", in occasione di un recente articolo (1), si faceva sempre avanti nei discorsi, dopo un po', il ruolo centrale del sindacato: nel bene o nel male.

Comune era la convinzione che il sindacato dovesse portare avanti, in nome di tutti i lavoratori, i grandi temi della nostra economia: giustizia fiscale, occupazione, riforma del salario. Ma da molti veniva anche la richiesta che il sindacato faccia proprie parole d'ordine per troppo tempo ignorate, come l'efficienza. Anche l'azienda pubblica ad esempio deve avere lo stesso criterio di effi-

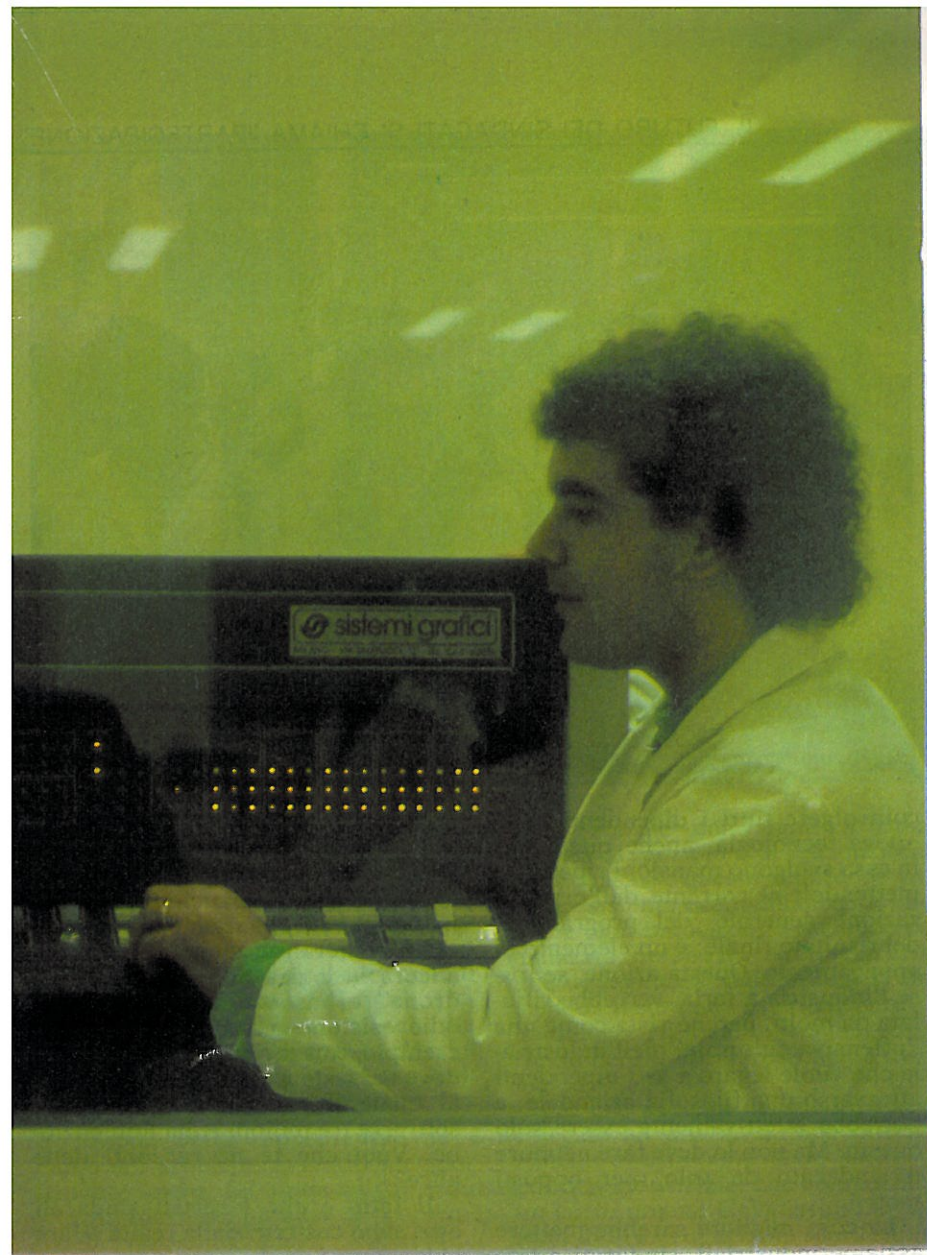
Rivoluzione tecnologica. Il grande cervello elettronico organizza l'insieme del processo di produzione e ne controlla le diverse fasi di esecuzione.

mento di mentalità: a considerare cioè come patrimonio pubblico anche il lavoro ben eseguito, l'uso intelligente delle materie prime e degli impianti, la competenza e l'esperienza del singolo e dell'industria privata. Tutte cose che generano quel tipo di solida ricchezza che resiste più facilmente al vento delle crisi.

Da una parte questa coscienza fa tramontare l'idea di una lotta al sistema semplicistica e indifferenziata, come quella diffusa negli anni '70. Dall'altra la stessa coscienza che ciò che esiste, anche se giuridicamente privato, costituisce una ricchezza pubblica, fa nascere l'esigenza di profonde trasformazioni verso una più attiva partecipazione alle decisioni e alla gestione delle risorse, una più equa distribuzione delle ricchezze, un modo di produrre più attento all'uomo.

Questa esigenza di partecipazione riguarda tutta la sfera della vita sociale; ma l'uomo passa gran parte del suo tempo nel posto di lavoro. Qui però non sembra di vedere il minimo segno di una maggiore partecipazione dei lavoratori alle decisioni e al processo di produzione, perché nell'attuale fase organizzativa caratterizzata dall'introduzione massiccia della tecnologia (macchine sempre più sofisticate, robotizzazione, computer) la maggior parte degli operatori è sempre più estranea al lavoro che esegue; siamo in un momento storico in cui, a fronte dell'esigenza di maggior partecipazione, la tecnologia rende sempre più oscuro e meno interessante il lavoro eseguito; mentre un certo numero di tecnici — per la verità sempre più consistente — "manovra", per così dire, il processo di produzione.

Questa élite è formata dai programmatori delle nuove macchine, meccaniche o elettroniche che siano, i quali, una volta impostato il programma di lavorazione, intervengono solo per correggere o ritoccare. Questo intervento è precluso agli altri, che si limitano ad eseguire, senza comprendere il senso del processo lavorativo nel suo insieme e restando così confinati nel buio psicologico dell'ignoranza e della estraneità. Tale estraneità non nasce oggi, ma è fortemente



La rivoluzione tecnologica ha accentuato il disagio dei lavoratori. Un compito del sindacato è anche quello di prepararli alla nuova situazione.

Fotocolor di Gabriele Marsilli

**ATO
IONE"**

cienza che c'è nelle aziende private. Si lamenta che spesso manca una precisa assegnazione delle responsabilità, mentre ogni disfunzione deve avere un responsabile: chi per disinteresse o scarso impegno fa dei danni, deve pagare in qualche maniera, specialmente se si tratta di un servizio pubblico, che, per definizione, è mantenuto da noi tutti.

Ma il sindacato che c'entra? «C'entra — almeno secondo Carmine, ferroviere di Savona —, perché in tutti questi anni ci ha insegnato

soltanto a chiedere. È vero che ha svolto anche un lavoro di informazione su alcuni nostri diritti, un lavoro indispensabile che andava fatto. Ma non ci ha educati a vedere più in là, non ha mai fatto sufficienti pressioni perché il lavoro fosse svolto bene. Certi comportamenti irresponsabili, doveva condannarli e invece spesso li ha protetti o tollerati in cambio della tessera».

Queste esigenze di efficienza e responsabilità che emergono in forma critica, spingono ad un cambia-

accentuata dall'attuale rivoluzione tecnologica.

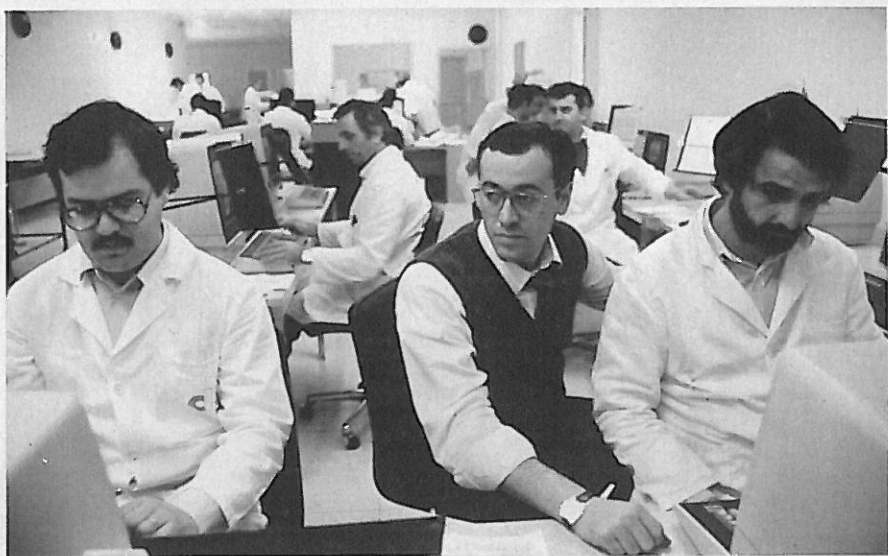
Una volta non era così; l'apprendista veniva magari occupato in un lavoro ripetitivo, ma imparava un mestiere, perché era quotidianamente a stretto contatto con l'operaio specializzato che gli faceva da maestro. Questi operai erano in grado, per la loro esperienza e competenza, di contribuire a risolvere certi problemi di produzione; e tutto questo non nell'Ottocento, ma quindici anni fa. Chi aveva capacità riusciva un po' alla volta ad acquisire un ruolo nel processo lavorativo che dava soddisfazione a lui e utilità all'azienda. Ora invece chi è occupato in mansioni ripetitive non ha alcuna possibilità di apprendere e, di conseguenza, di contribuire diversamente da come prevede la macchina.

Così si rinuncia ad una massa enorme di esperienze e di contibuti che si traduce in una perdita di miliardi per la società nel suo insieme anche se la singola azienda riesce a guadagnare di più.

Romano Artioli, sindacalista Cisl di Carpi, mette in evidenza le implicazioni sociali del fenomeno: «Questa posizione psicologica del lavoratore si riflette in famiglia, sui figli, sulla società; è un uomo a cui è stata tolta una competenza, una responsabilità, una motivazione. Ho visto della gente in gamba, che avrebbe potuto dare ancora molto, lasciare la fabbrica col pensionamento anticipato perché non capiva più il proprio ruolo. Anche chi rimane non è più in una posizione attiva, di partecipazione; e questo è un danno per tutta la società, non solo per lui».

Artioli sostiene che «bisogna arrivare a controllare l'innovazione tecnologica per fare in modo che non diventi umiliante per colui che la deve applicare». Non si tratta di rifiutare l'innovazione, che è in sé un progresso della società, anche se essa non si pone il problema della dignità della persona umana ma segue altri criteri di crescita. Sono sempre questi criteri che originano la disoccupazione: non si è pensato per tempo come utilizzare le forze di lavoro che vengono rese superflue dalle nuove tecnologie. Si tratta invece di usare bene questa tecnologia in modo che, sviluppando le forze produttive umane, abbia come risultato una maggiore coscienza della dignità dell'uomo.

Ciò che emerge dal racconto di vari sindacalisti è la necessità di



coinvolgere tutti i dipendenti nella nuova tecnologia, anche quelli che in essa svolgono mansioni ripetitive, mettendoli al corrente dell'organizzazione generale, del programma, del risultato finale: è un elemento di appagamento. Questa azione, se fosse l'industria a farla, verrebbe rifiutata da molti, perché vista come una "offensiva culturale" dell'industriale che vuole legare a sé i dipendenti attraverso una filosofia aziendale; e potrebbe effettivamente essere solo questo. Ma non lo deve fare neppure il sindacato da solo, per opposti motivi.

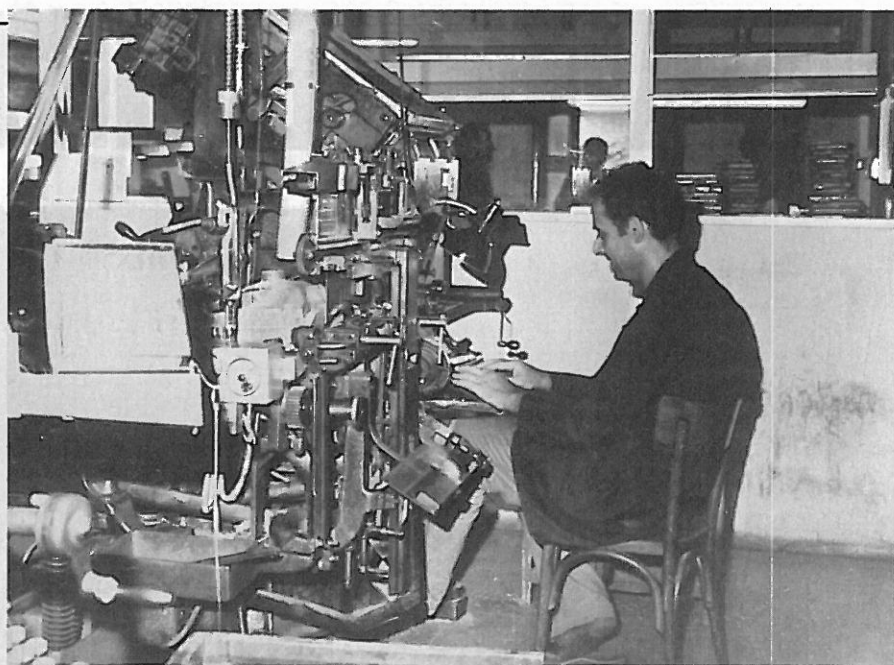
La cosa migliore sarebbe mettere assieme industriali, sindacati e istituti di istruzione e di cultura, per svolgere un vero e proprio servizio, non una manovra interessata. «Noi a Carpi ci abbiamo provato — racconta Artioli —; abbiamo organizzato un corso che studiava e informava sui problemi economici delle aziende della nostra zona, coinvolgendo i tecnici delle imprese, i consigli di fabbrica, gli amministratori; il tutto sotto l'egida di un istituto professionale sorto a suo tempo per iniziativa del sindacato, ma ora autonomo e legalmente riconosciuto, che si è rivelato lo strumento adatto per questa azione». Come si vede, non si tratta solo di informare sulle nuove tecnologie: per cercare di risolvere anche un solo problema è necessario affrontare l'insieme complesso delle relazioni industriali.

Fausto Camuccio, della Cisl, lavora nella zona di Mestre-Porto Marghera. Mi fa l'esempio della manovra antinflazione del governo per

spiegarmi quali difficoltà incontra un sindacalista: «L'idea centrale da sostenere è la collaborazione fra tutte le parti per il rilancio dell'economia. Ma credi che sia facile? Per una certa minoranza, qui da noi, vale ancora la logica di "a morte il padrone" e basta. Certo, i motivi di odio esistono ancora: per farti un esempio, mezz'ora fa, sulla sedia dove sei seduto tu, c'era un operaio al quale il padrone ha tentato di sottrarre tre milioni sulla liquidazione. Vuoi che te ne racconti delle altre?».

Il fatto è che i vertici sindacali oggi sono costretti dalla realtà a fare ai lavoratori un discorso a cui nessuno li ha preparati. E spesso, prima ancora del discorso, arriva la casaintegrazione o il licenziamento. «È che noi, per quindici anni — intervengono Artioli —, abbiamo illuso la gente che ci fossero le condizioni per ottenere qualunque cosa, all'infinito. Le risorse invece sono limitate; ed è stato necessario dirlo. Bisognava comportarsi diversamente molto prima, non accontentarsi di un facile consenso. Il lavoratore, in questo modo, non è cresciuto».

Walter Dal Checco è un dirigente industriale di Padova; gli abbiamo chiesto come vorrebbe il sindacato. Cercavamo di capire se vi sono, come in effetti dovrebbero esserci, obiettivi comuni al sindacato e all'industria. La prima risposta è stata: «Il sindacato dovrebbe essere veramente rappresentativo, a larga base, unito; prima per sapere con chi si tratta; poi perché, una volta trattato, non vi siano più riserve o altri scontri da affrontare».



Quello tipografico è tra i settori nei quali sono state introdotte le tecnologie più avanzate provocando gravi problemi per la riqualificazione della manodopera. Nella foto a sinistra il modernissimo reparto di fotocomposizione nel quale viene stampato "Città nuova" che ha sostituito le linotype e i classici banchi in uso fino a ieri (sopra).

Quello della rappresentatività è uno dei problemi avvertiti maggiormente anche dai sindacalisti; e qui torna fuori, tra gli altri, il problema delle nuove tecnologie. Fausto Camuccio insiste sulle nuove professionalità create dall'innovazione tecnologica e informatica, che il sindacato non rappresenta per nulla: «Uno dei miti di cui il sindacato deve liberarsi riguarda l'operaio della grande fabbrica: la sua figura è stata centrale nella storia del sindacato, ma oggi lo è di meno. È avanzatissimo un processo di polverizzazione dell'apparato industriale. A Marghera i dipendenti delle fabbriche grosse e medie sono 30 mila. E intorno a Marghera ci sono altrettanti lavoratori di piccole imprese, soprattutto artigiane, ma anche ad alto contenuto tecnologico».

Certi elementi ideologici presenti nel sindacato ostacolano a volte la comprensione del nuovo, anche se forniscono la spinta alla lotta e la base per gli ideali di giustizia. Per esempio, una ideologia di uguaglianza aiuta la società a capire che tutti i lavoratori hanno la stessa dignità. Ma uguaglianza di dignità e di sicu-

rezza sociale non significa uguaglianza di funzioni o di retribuzione; se si pensasse questo si darebbe vita ad un sistema economico rigido, nel quale ogni innovazione verrebbe penalizzata, perché metterebbe in crisi una uguaglianza male intesa. Il sindacato insomma deve riuscire a mantenere gli ideali e i valori, superando però il loro rivestimento ideologico.

Ciò che avviene nel nostro Paese è legato ad una situazione internazionale che impone delle scelte di politica industriale, che comportano un costo umano elevatissimo in termini di disoccupazione, sacrifici, incertezza. Ma, come sottolinea Walter Dal Checco, sarà lo stesso processo tecnologico a produrre condizioni nuove e a cambiare la mentalità: «Le ideologie, già da tempo in fase calante, stanno ora precipitando: il tempo lavora a favore della partecipazione nelle aziende. Prima o poi arriverà per il sindacato, come del resto per molti altri, un carico di responsabilità alle quali ci si deve preparare, ed è già tardi. L'era post-industriale indurrà tutti, industrie e sindacato in testa, ad un realismo troppo spesso rifiutato».

Per il prossimo futuro, insomma, si rende necessario un comportamento apparentemente paradossale, quasi un gioco delle parti: industria e sindacato, ambedue portatori di interessi reali, dovranno prendere l'interesse dell'altro come obiettivo proprio, pena il fallimento di entrambi.

Per concludere, ci sembra che le persone che abbiamo incontrato dimostrino che, pur con qualche incer-

tezza, sia nel sindacato che negli industriali c'è chi guarda al futuro con gli occhi della partecipazione. È indispensabile acquisire questo punto di vista nell'attuale periodo di rivoluzione tecnologica, nel quale si fanno dolorosamente evidenti forti squilibri fra la nuova organizzazione del lavoro e i bisogni e la dignità dell'uomo del lavoro.

L'organizzazione produttiva balza in avanti, inseguendo un profitto economico, e si lascia indietro la sicurezza e il benessere dei lavoratori, espulsi dal luogo di lavoro. Questo processo, se lasciato a se stesso, porta ad un miglioramento del bilancio della singola azienda, ma il bilancio della società, al contrario, peggiora. Non è la prima volta che accade nella storia dell'evoluzione industriale, la quale procede spesso in modo traumatico. Bisognerebbe fare sì che l'evoluzione industriale e dignità dell'uomo non entrassero mai in contrasto e invece ogni volta si rompe un equilibrio che deve essere poi faticosamente ricercato.

Oggi ci siamo accorti della rottura nel suo insieme molto prima che nelle precedenti rivoluzioni industriali; e soprattutto abbiamo la possibilità di porvi rimedio grazie ad una maggiore quantità di informazioni, alla possibilità di intervenire contemporaneamente in più settori, proprio attraverso quelle tecnologie che aumentano allo stesso tempo gli squilibri. La causa di tutto non è certamente, come si è già detto, nella pura e semplice innovazione tecnologica: lo squilibrio nel mondo del lavoro c'era già prima e dipende dal fatto che si privilegia il profitto anziché l'uomo, alimentando interessi contrapposti nelle classi e nei gruppi, anziché un unico interesse generale nel quale tutti possono inserire le proprie esigenze.

Per riuscire a sanare i contrasti e mantenere una crescita equilibrata è necessaria, ci sembra, la coscienza che questo intreccio di relazioni conduce sempre più verso l'unità del corpo sociale. È una coscienza che timidamente già si fa avanti, come in coloro che abbiamo intervistato, ma deve proseguire. E non deve essere solo teorica, ma una "coscienza pratica" che non si limiti a pensare, l'unità del corpo sociale, ma agisca costruendola e pagando ogni giorno di persona.

**Antonio Maria Baggio
e Giancarlo Predieri**

1) Cfr. "Dicono gli operai" in "Città nuova" n. 8/84.