

Alfa Romeo: l'ultimo parto della direzione dell'Alfa Nord

PER UNA TEORIA DEI NUOVI BISOGNI PADRONALI

In un documento programmatico della direzione aziendale gli obiettivi della filosofia imprenditoriale: più produzione, più produttività, aumenti salariali proporzionali, professionalità, ammodernamento della figura del capo, autocontrollo del comportamento operaio.

E' stato definito un documento di "importanza storica", al pari del famoso rapporto stilato dall'ex presidente Cortesi nel 1975. Si tratta di un progetto di generale riorganizzazione del lavoro con un respiro di ampiezza strategica, come scrivono gli stessi recensori del documento. I responsabili della casa automobilistica milanese — che ne hanno consegnato copia all'Esecutivo del Consiglio di Fabbrica l'8 novembre 1979 — in uno stile asciutto e veloce elaborano metodi ed obiettivi per "salvare" e sviluppare la fabbrica del biscione.

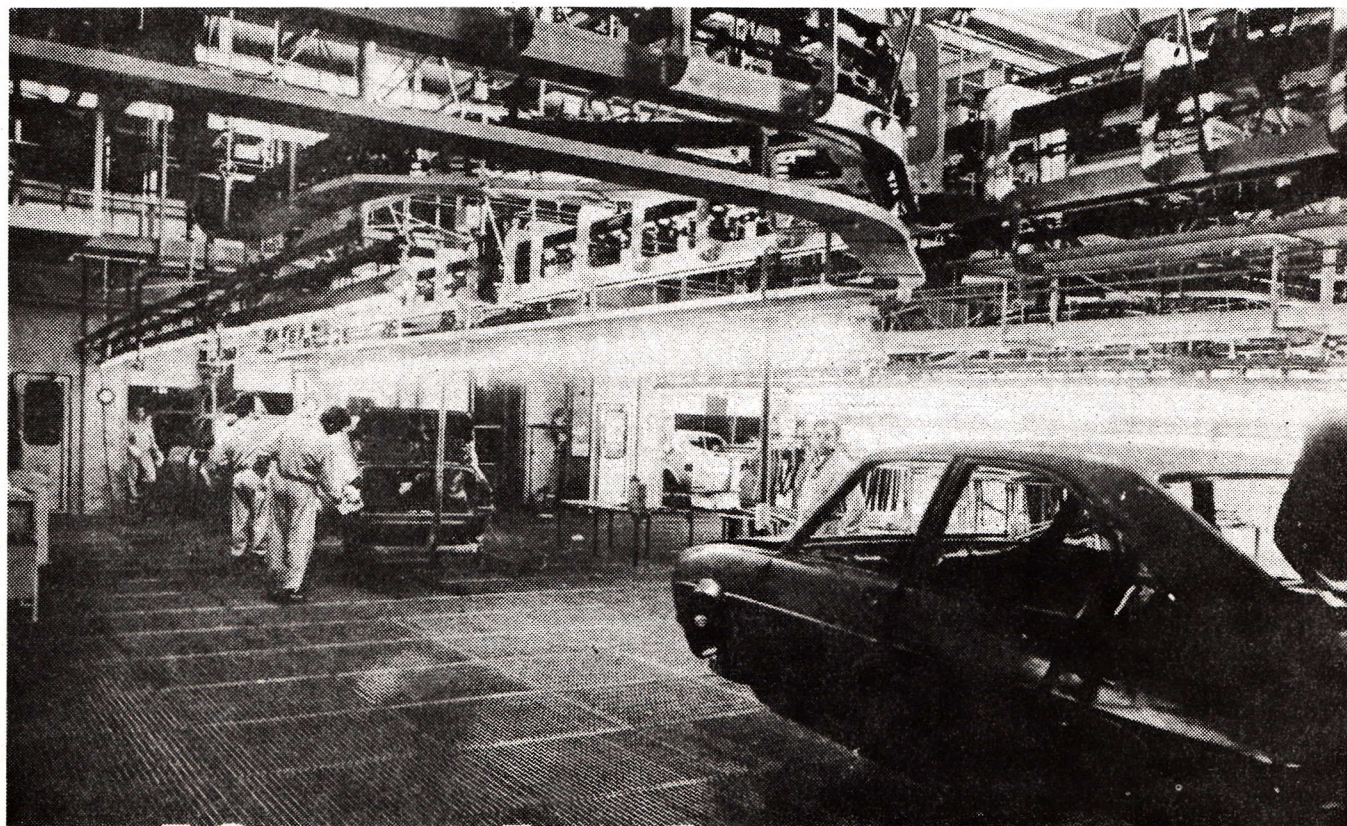
L'impianto discorsivo si avvale di un'impostazione filosofica amendo-liana la cui finalità esplicita non è una

soluzione temporanea dei problemi che travagliano le relazioni industriali, bensì una ristrutturazione che sposti ad un livello più alto di forza e di stabilità i rapporti di produzione ed il comando capitalistico. L'aumento della produzione e della produttività converge in parallelo alla lotta contro l'assenteismo, attraverso la formazione di gruppi operai di lavoro in cui il controllo e l'autocontrollo vedono la partecipazione attiva di tutti gli addetti. Non più il capo contro l'operaio, non più (almeno ai livelli inferiori) il rapporto poliziesco e gerarchico, ormai reso anacronistico, obsoleto, perciò improponibile nell'attuale contesto relazionale, ma responsabilizza-

zione diretta di tutti i protagonisti della vita industriale, abolizione tendenziale della catena che "disumanizza" l'individuo, superamento della parcellizzazione professionale. Addio Taylor.

Ma questa crescita "democratica" della "moralità di fabbrica", deve essere *naturalmente* accompagnata da un adeguato compenso e da una nuova verticalizzazione delle retribuzioni (questa volta meritocratica più che gerarchica).

Chi più lavora, chi più si adegua, e impara la propria funzionalità al progetto sarà pagato di più. E questo nuovo tipo di operaio-fava farà pren-





Arese, 8 Novembre 1979

Spettabile
Esecutivo del Consiglio di
Fabbrica

- Arese - Milano

Come preannunciato si trasmette qui accluso il programma di interventi organizzativi nella Alfa Romeo di Milano.

A far data dalla prossima settimana l'Azienda è disponibile ad entrare nel merito del programma secondo le modalità che riterrete più opportune.

Con i migliori saluti.

Alfredo Lingiardi

Programma di interventi organizzativi

nell'Alfa Romeo di Milano

8 Novembre 1979

1. L'azione di risanamento avviata negli ultimi tempi dalla Società Alfa Romeo ha a tutt'oggi interessato essenzialmente l'area di gestione esterna alla produzione (acquisti, consolidamento dell'indebitamento a breve, selezione degli investimenti ecc.) registrando alcune apprezzabili risultati sui conti economici delle Aziende del Gruppo.

La predetta azione non ha invece, al momento, interessato la produzione dei due stabilimenti i cui livelli di produttività permangono complessivamente al di sotto dei corrispondenti livelli raggiunti dalla generalità delle Aziende Automobilistiche Europee.

Indici di produttività:

Raffronto tra le aziende del Gruppo e alcune Case Automobilistiche Europee
Situazione al 31.12.1978.

Azienda	Produzione per addetto		Fatturato per addetto		Valore aggiunto per addetto		costo personale su valore aggiunto
	veicoli	Indice Alfa Nord = 1	valori in milioni	Indice Alfa Nord = 1	V.A. in milioni	Indice Alfa Nord = 1	
Alfa Romeo - Nord -	5	-	16	-	13	-	51.3
Alfasud	6	-	22	-	7	-	120.2
Alfa Romeo - Gruppo -	6	-	30	-	10	-	92.2
B.N.W.	9	1.3	50	2.22	29	2.23	65.4
V.W.	14	2.9	96	2.66	29	2.23	73.0
Renault	15	3.2	65	1.8	21	1.61	79.5
Volvo	9	1.3	65	1.8	20	1.52	51.0

2. L'Azienda è del parere che una azione di recupero su questo piano possa essere efficacemente intrapresa attraverso un

vasto intervento di trasformazione dell'organizzazione del lavoro in fabbrica unitamente alle necessarie modifiche impiantistiche, rivolto:

- a recuperare le aree di inefficienza connesse con le attuali modalità operative
- agendo per un miglioramento dell'organizzazione del lavoro e un aumento diffuso di professionalità specialmente nelle aree produttive.

Muovendosi in questa direzione occorre avere piena consapevolezza che un radicale rinnovamento organizzativo non potrà che avvenire attraverso una evoluzione graduale nel tempo sia dei fattori tecnici (mutamento del lay-out dei processi dei mezzi produttivi) che di quelli umani (professionalità degli addetti, cultura del management, comportamento operaio non univocamente orientato al cambiamento organizzativo e spesso più atteso da passaggi automatici di livello ecc.)

Il progetto di interventi organizzativi che si trasmette alle OO.SS. e che tiene conto peraltro delle esperienze maturate in azienda e fuori nonché di richieste prospettate dalle stesse organizzazioni sindacali, costituisce perciò la prima tappa di una azione di cambiamento a più vasto respiro ed è concentrato su un insieme di interventi che, salvo verifiche particolari, possono essere realizzati nell'arco dei prossimi due anni.

3. I tipi di cambiamento più frequentemente previsti nei progetti - che coprono sia pur in modo parziale buona parte delle aree di stabilimento - concernono:

- la formazione di gruppi di produzione
- la ricomposizione di compiti parcellizzati con integrazione di alcune attività complementari di servizi
- l'arricchimento con parte di mansioni proprie di figure professionali specializzate (operatore, manutentore, ecc.)
- la modifica di mezzi di produzione (ove necessaria)
- il miglioramento dei fattori ambientali (ove necessario)
- la modifica del prodotto (ove necessaria)

I tempi di realizzazione variano da progetto a progetto in connessione alle esigenze tecnico-organizzative specifiche di ciascuno (formazione e addestramento del personale, modifiche impiantistiche, ecc.) e sono comunque compresi in un arco temporale che va dai due ai ventiquattro mesi a partire dal momento della decisione.

4. La realizzazione degli interventi organizzativi proposti dovrebbe rendere possibile il recupero di aree di inefficienza di varia natura (attese forzate, insaturazioni, riprese per ripristino della qualità, rendimento, mobilità, ecc.) con un aumento di produzione, a parità di risorse umane impiegate, del 15 + 20% entro i primi due anni di applicazione degli interventi.

Il raggiungimento di tale obiettivo produttivo contribuirebbe a ridurre di alcuni punti il divario di produttività esistente fra l'Alfa Nord e le principali aziende concorrenti; porrebbe tuttavia le indispensabili premesse per azioni strategiche di più largo respiro che investono il futuro stesso dell'azienda.

5. A fronte del predetto obiettivo di recupero di produttività i costi che l'azienda prevede di sostenere concernono:

- gli oneri derivanti dai nuovi inquadramenti conseguenti alla accresciuta professionalità del lavoro.

Si è infatti stimato che gli interventi organizzativi potranno comportare incrementi di professionalità tali da giustificare un certo numero di passaggi categoriali sia per rapidizzare i tempi di permanenza nei livelli categoriali più bassi sia come veri e propri passaggi a livelli categoriali superiori.

- i costi di investimento per modifiche impiantistiche valutati in ragione di 12 miliardi (aggiuntivi a quelli previsti nell'esistente piano di investimento)
- i costi di formazione e addestramento che tenuto conto delle ore di mancata produzione si aggirano sui 4/5 miliardi di lire.

Agli oneri sopraindicati andranno aggiunti quelli connessi a "miglioramenti retributivi di area" che occorrerà prevedere a fronte di un obiettivo più elevato livello di prestazioni e di professionalità richiesto alla m.o. interessata dalle azioni di cambiamento organizzativo ancorché non configurino il conseguimento di un più elevato livello categoriale.

6. La necessità di una articolazione temporale dei diversi interventi e la esigenza di periodiche verifiche sul raggiungimento dei risultati produttivi e professionali attesi consigliano una modalità di esecuzione per blocchi tipologici di intervento.

Il primo blocco - pertipologia di azione di cambiamento (cfr. par. 3) e area di applicazione - potrebbe essere concordato con le OO.SS. una volta concluso l'esame del progetto nel suo insieme e nelle sue articolazioni di aree.

7. La realizzazione del progetto di interventi per tappe successive e ravvicinate darà modo di verificare in concreto le "funzioni" dei capi di 1° e 2° livello per adeguarle ai mutamenti che emergeranno dall'applicazione dei vari interventi organizzativi.

La introduzione su ampia scala di gruppi di produzione con un coerente livello di autonomia non potrà infatti non ripercuotersi sul contenuto di professionalità e di mansioni del ruolo attualmente esercitato dai capi.

Il graduale passaggio dal capo al gruppo di produzione come sopra definito di un complesso di mansioni di natura organizzativa solleciterà infatti la graduale accentuazione, nel ruolo dei capi, di contenuti attinenti al cambiamento ed alla assistenza tecnico-professionale.

In questa prospettiva si richiederanno soprattutto ai capi di 1° livello conoscenze tecnico-professionali più elevate (conoscenza delle macchine, dei processi, ecc.) non sempre e immediatamente deducibili dall'esperienza operaia. Si tratta evidentemente di una tendenza di lungo periodo alla quale tuttavia occorre sin da adesso prepararsi per evitare l'ulteriore crisi di identità di questa categoria già duramente messa alla prova dai mutamenti intervenuti nel sistema di relazioni industriali.

In questa prospettiva l'azienda ha già avviato alcune iniziative per la migliore preparazione tecnico-professionale di operai destinati a rivestire il ruolo di capi.

Simultaneamente sarà avviato un processo di affinamento delle funzioni degli attuali capi di 1° livello, parallelamente a iniziative di formazione che consentiranno di inquadrare tutte le figure nell'ambito della categoria impiegatizia.

In questa medesima prospettiva è intendimento dell'azienda di procedere alla revisione dell'assetto dei differenti livelli di

capi per completare e razionalizzare la copertura dei turni di lavoro.

A tale scopo saranno costituiti appositi Gruppi di Lavoro con il diretto coinvolgimento dei capi.

8. La priorità che con il presente programma di interventi organizzativi si è inteso riservare al lavoro operaio in produzione non ha consentito di sviluppare in parallelo una adeguata progettazione di interventi organizzativi per il lavoro di ufficio di cui pure non sfuggono le consistenti sacche di inefficienza e di demotivazione.

A fronte infatti di alcuni nodi critici connessi al lavoro impiegatizio (eccessiva frammentazione di compiti, sovrapposizioni, scarsa integrazione interfunkzionale, diffuse insaturazioni, ecc.) una azione di cambiamento organizzativo non può prescindere dai seguenti obiettivi:

- recupero di produttività, migliorando nel contempo l'efficienza del prodotto/lavoro
- attivazione di controlli di efficienza delle linee di comunicazione funzionali ed interfunkzionali
- riqualificazione delle professionalità, attraverso un migliore utilizzo delle risorse tecniche interne e mobilità verticale e orizzontale, anche con l'apporto di adeguati programmi formativi.

L'azienda si propone pertanto di presentare nei prossimi quattro mesi un programma di interventi organizzativi rivolto a:

- a) estendere e migliorare l'uso di metodologie budgettarie nella gestione delle risorse (uomini e mezzi) assegnate
- b) sviluppare gradualmente, mediante gruppi leaders in settori prioritari, il passaggio da situazioni strettamente gerarchico-funkzionali a forme di lavoro per progetto per un coinvolgimento più serrato e trasversale di individuate fasce di addetti
- c) predisporre in modo flessibile e non necessariamente uniformi schemi di strutture modellate sulle diverse realtà di funzionamento degli enti
- d) lanciare un piano generale di supporto all'azione di cambiamento attraverso la formazione dei quadri e delle figure professionali emergenti onde assicurare acquisizione di adeguati livelli tecnico/culturali

La concreta realizzazione di una strategia di cambiamento come sopra ipotizzata non potrà che proiettarsi in una congrua dimensione temporale.

E' tuttavia evidente come la applicazione delle progettate azioni organizzative renderà possibile, con la accresciuta professionalità e mobilità della forza impiegatizia, la definizione non surrettizia di programmati percorsi professionali e di carriera.

ALFA ROMEO

prendere molti piccioni al tandem Massacesi-Amendola.

Nel gruppo di lavoro con individui dalla versatilità multipla, l'"assenteista" o si integra o sarà emarginato dagli stessi colleghi; la funzione — guida del lavoratore modello sarà politica, morale e competitiva; l'equazione miglioramento professional-produttivo = aumento retributivo postulerà il declino della "piaga" del doppio lavoro. Insomma la fabbrica dovrebbe depurarsi degli "irregolari" e quindi di una buona fetta di virtuali antagonisti di classe. Questo futuro — radioso nella testa imprenditoriale — di lunga pace sociale (ovvero di una

conflittualità contrattata e programmata) di che situazione si avvale oggi? Qual è il terreno su cui poggia le fondamenta? In altri termini, qual è il contesto di classe specifico all'Alfa in cui si inserisce? E' una situazione non brillante (e gli operai che abbiamo intervistato lo sostengono con una franchezza priva di paraventi ideologici), dovuta principalmente da una parte all'oculata politica di assunzione dell'azienda (passaggi diretti di manodopera da altre officine, perciò aggiramento dell'ostacolo rappresentato dal collocamento ed impedimento dell'ingresso in fabbrica a nuove leve operaie), dall'altra ad una pratica politica parziale, asfittica, priva di ca-

pacità progettuale, della sinistra rivoluzionaria.

Questo almeno è quanto emerge dalle dichiarazioni che seguono, supportate espèrienzialmente da ciò che è successo dopo i licenziamenti Fiat Alfa di ottobre. Tali considerazioni trovano d'altronde corrispondenza con le affermazioni diffuse nella fase di riflessioni più recente a proposito di una sorta di tramonto del ruolo di egemonia sostenuto dal ceto politico d'avanguardia degli ultimi anni. Il tutto rimanda ad un'analisi (ancora da farsi compiutamente) sull'attuale composizione di classe del proletariato di fabbrica. Un compito urgente ed indilazionabile.

COSA NE PENSANO GLI OPERAI DI ARESE - INTERVISTA

Più produzione, più produttività, aumenti salariali proporzionali, professionalità, ammodernamento della figura del capo, autocontrollo del comportamento operaio: questi gli obiettivi della filosofia imprenditoriale secondo un documento programmatico della direzione Alfa-Nord. Ne abbiamo discusso con alcuni lavoratori dello stabilimento di Arese.

D. Come hanno reagito gli operai Alfa ai licenziamenti di Torino e Milano?

R. La risposta non è stata particolarmente entusiasmante. Sbandamento, confusione, impreparazione, mancanza di dibattito e di organizzazione negli ultimi mesi hanno impedito una risposta autonoma di classe al livello richiesto dall'attacco padronale. Gli stessi scioperi hanno avuto un parziale insuccesso. Scioperare significava rafforzare la politica sindacale che non convince gli operai né su questioni generali, né per quanto riguarda la difesa dei licenziati. Ma anche la mancanza di chiarezza sul significato strategico dei licenziamenti (normalizzazione della fabbrica) a livello di massa non ha permesso di appropriarsi autonomamente degli scioperi.

D. Che significa tutto questo? A che cosa è dovuto?

R. Soggettivamente ad una attenzione scarsa del movimento sui problemi della fabbrica, attenzione scarsa che ha contribuito all'accelerazione di fughe di operai dalla fabbrica e ad una presenza meno militante di quelli che sono

rimasti dentro. Scontiamo un indebolimento che significa minore comprensione di quanto avviene sui luoghi di lavoro, della ristrutturazione, della composizione di classe che cambia, cioè nel movimento in generale c'è stata più attenzione su fatti generici ed esterni alla fabbrica (con la mitizzazione dell'"operaio sociale", del "personale", ecc.) e un rallentamento della tensione antagonista nei luoghi di lavoro. Occorre riprendere le fila evitando di cadere in un ritorno puro e semplice alla "centralità operaia". Cioè bisogna ad un tempo riflettere sui nostri errori — sugli errori di tutto il movimento — e capire le novità per "rinnovarsi" come rivoluzionari.

Oggettivamente, a determinare gli attuali rapporti di forza in fabbrica è stato l'attacco massiccio, diretto, coordinato, di PCI, sindacato e direzione aziendale. Mentre tutti sono legati dal "senso di responsabilità sociale" di salvare le aziende e lo Stato, di aumentare la produttività e il profitto, di permettere capacità competitive e mobilità della forza-lavoro, sul piano più politico e quotidiano i mi-

litanti del PCI sono i protagonisti — sia nel lavoro sindacale che nel resto — di una criminalizzazione a priori di ogni iniziativa autonoma di classe, di ogni attività, gesto, movimento, non controllato da loro e che a loro si contrapponga. Come sul piano nazionale il PCI è per il dialogo con la DC e per la caccia alle streghe a sinistra, così in fabbrica oggi gli attivisti del PCI stimolano i pochi democristiani e i ciellini a darsi da fare, a farsi sentire. "comprendono" le preoccupazioni, le "crisi di identità", gli "smarrimenti" dei capi e capetti, rimorchiano MLS e IV Internazionale per attaccare tutto il resto della sinistra: dopo la manifestazione nazionale di giugno dei metalmeccanici a Roma, contro i compagni rivoluzionari si assiste ad un vero e proprio linciaggio fisico e morale, all'isolamento politico, alla distruzione delle bacheche.

In questo quadro l'assenteismo e il terrorismo sono i pretesti su cui tentano di fiaccare la nostra volontà di resistenza. Ecco perché quando — dopo tutto il battage propagandistico sul senso di dovere dell'operaio, sulla lotta

all'assenteismo e contro il terrorismo — sono arrivati i cinque licenziamenti di quest'autunno che colpivano in un certo senso i più sputannati, quelli meno difendibili, la gente non si è mossa o si è mossa poco. Cioè hanno preparato un clima adatto alla repressione di chi non va bene al progetto di "risanamento" della fabbrica, e con i primi cinque licenziamenti hanno solo saggiato il terreno per poi andare avanti.

D. Ed è in questo "clima" di forza padronale che arriva il documento della Direzione dell'8 novembre...

R. ... Appunto. Alla repressione fisica, morale, politica si accompagna un progetto di ristrutturazione organizzativa, di rilancio produttivo, di snellimento delle strutture di comando, di razionalizzazione del controllo, di aumento dello sfruttamento.

D. Quali sono nel concreto gli aspetti principali del documento?

R. I mutamenti tecnologici sembrano per ora essere in secondo piano nei progetti dell'azienda. Più importanti sono i processi di riorganizzazione del lavoro e quindi la

strutturazione in gruppi di produzione, una cosa simile alle isole produttive di cui si parlava anni fa. I primi due livelli della scala gerarchica di controllo — l'operatore e il capolinea o capetto — verrebbero in qualche modo eliminati ed assorbiti nel processo lavorativo con mansioni tecnico-produttive. Questi due primi livelli, che oggi sono i più odiati dai lavoratori e che hanno solo funzioni di controllo senza alcun compito produttivo, vedrebbero alleggerita la loro funzione di pura e semplice polizia, riqualificati tecnicamente e inseriti nel gruppo. Il controllo di cui oggi si fa carico il capetto verrebbe in parte scaricato sul gruppo e sui capi superiori. Il capetto più che controllare il processo produttivo (cioè che tutti lavorino) dovrà badare al controllo del prodotto finito. Si dovrebbe così gratificare questa "figura di lavoratore" (come dice il PCI) e superare la sua "crisi di identità", cioè superare il fatto che oggi sia solo un poliziotto.

Questo è un problema fondamentale; i vari funzionari del comando oggi sono molto sensibili al malumore dei capi. Costoro (iscritti per oltre il 50% al PCI e al PSI) chiedono più ordine, più rispetto e anche un ruolo più attivo. Il progetto dell'azienda ha l'intenzione di dare finalmente corpo a tante promesse, risolve un problema diventato angosciante assorbendo e attivizzando da protagonisti i capi nella ristrutturazione. Non semplici riunioni di ascolto alle lamentele come hanno fatto i sindacati, ma una linea da seguire con programma scritto nero su bianco. Il testo del progetto aziendale è stato consegnato ai capi con una lettera assai calorosa di Massacesi.

Tornando ai lavoratori, per gruppi di lavoro il superamento della parcellizzazione e una corresponsabilità verso una lavorazione più complessiva di tutti i componenti del gruppo dovrebbe servire a legare di più fra loro gli operai, a superare una certa autonomia individuale per creare un'autonomia di gruppo; in questo caso l'assenza di un lavoratore non sarà più un conflitto fra lui e il capetto, ma un conflitto tra lui e il gruppo. Da ciò un controllo verso il sin-

golo da parte del gruppo. Inoltre il superamento dei "tempi morti", delle "aree d'inefficienza", delle "attese forzate", delle "insaturazioni", significherebbe più lavoro, più "rendimento", più mobilità.

D. Nel documento si parla anche di riqualificazione dei lavoratori e di relativi passaggi di qualifica. Cosa ne pensate?

R. Questo progetto taglia le gambe alla piattaforma aziendale su cui si sta discutendo in fabbrica (e su cui già oggi ci sono lotte in alcuni reparti), soprattutto sul nodo delle qualifiche e più precisamente della riduzione dei tempi (oggi sono di due anni) per il passaggio dal terzo al quarto livello, e, in misura minore, dal secondo al terzo. Legando il passaggio delle qualifiche alla professionalità individuale e all'efficienza competitiva, il padrone svuota preventivamente (la lotta per la piattaforma aziendale partirà l'anno prossimo) il contenuto conflittuale della piattaforma stessa.

D. Che possibilità ha di passare il documento della Direzione?

R. La disponibilità sindacale è ampia. Ma le contraddizioni che aprirebbe l'applicazione del progetto riguardano soprattutto l'impossibilità per molti lavoratori di continuare a fare il doppio lavoro. Oggi più del 50/60% dei lavoratori Alfa fa il doppio lavoro, anzi il lavoro esterno spesso non ha solo funzione integrativa, ma sul piano salariale è più importante della busta paga di fabbrica.

Mentre il lavoro all'Alfa è essenziale per la garanzia maggiore che dà il posto di lavoro in una grande fabbrica, per la mutua, ecc. e poi perché è meno pesante del secondo lavoro (spesso di supersfruttamento a domicilio o in piccole officine). Negli ultimi anni il doppio lavoro si è diffuso sempre più per l'aumentato costo della vita, a fronte del quale l'operaio tuttavia non vuole rinunciare giustamente ad un certo livello di bisogni. Anche questa è una grossa ragione per cui oggi si lotta meno, del perché gli scioperi sono meno sentiti, e via dicendo. Persino molti del PCI, nonostante le tiriterie ufficiali, fanno il doppio lavoro. Perché è un fatto ormai costi-

tuzionale al sistema, sia per tener buona la classe, sia per i profitti altissimi che il mercato del lavoro nero procura ai padroni. Ora il fatto è questo: se oggi molti operai sopportano meglio la fatica di fabbrica nel senso che vi è una relativa autogestione del proprio carico di lavoro, un domani — se si pretende piena produttività e partecipazione per l'intero arco della giornata lavorativa — la gente non dovrebbe farcela più, non ce la farà più...

D. ... questa è una contraddizione da parte della Direzione...

R. ... già. Infatti dobbiamo approfondire l'analisi dei movimenti del padrone. Perché non crediamo che non ci abbia pensato. Ma è sicuramente un elemento su cui riflettere, una probabile contraddizione in cui inserirsi. E comunque ci sono altri fatti di rilievo su cui ragionare, come le importanti modificazioni in corso nella composizione di classe. I passaggi diretti, di cui si parlava prima, per esempio avvengono da fabbriche piccole o in crisi e riguardano quasi sempre manodopera non più giovanissima, non più fresca, meno disponibile alla lotta; più garante della propria obbedienza. Negli ultimi tre anni, su tremila e trenta quattro assunzioni all'Alfa Romeo, duemila e trentuno sono state per chiamata diretta, trecentodieci provengono dall'UNIDAL e 462 dalle liste di collocamento, 75 dalle liste della legge sull'occupazione giovanile. Questo perché nell'ottica del padrone, se si eliminano le "mille mele marce" sovversive

di cui parlò Massacesi in ottobre, dovrebbero rimanere solo operai selezionati che non rompono le scatole, pronti a subire tutto.

La grande fabbrica potrà così essere finalmente governabile e gli altri dovranno arrangiarsi o andare in piccole fabbriche dove, si sa, è più difficile la lotta, l'organizzazione.

Ma a questi operai stabili e garantiti si riuscirà a dare soddisfazione salariale solo con aumenti proporzionali all'aumento della produttività? Questo è il punto. Però ci sono anche altre novità nella composizione di classe. Negli ultimi due anni c'è stato un afflusso notevole di donne; oggi le donne non lavorano più solo in tappezzeria come una volta, ma anche alla gruppi, all'assemblaggio, allo stampaggio, in verniciatura, al montaggio, e sono passate da due o trecento unità a un migliaio. E le donne sono forzavolte che garantisce di più il padrone, perché spesso il loro salario è aggiuntivo a quello del marito, e per loro non si pone il problema del doppio lavoro come succede per molti uomini. Per ciò in ipotesi ci può essere un aumento massiccio della componente femminile della forza-lavoro.

E' su tutto questo che è necessario riflettere, oltre che su faccende come l'automazione degli impianti di cui però ancora si parla poco all'Alfa (forse perché è meno facile che alla FIAT o altrove per via della qualità del prodotto) per impostare un programma di lavoro rivoluzionario, meno provvisorio e più scientifico.

