

Pubblichiamo uno stralcio dell'intervento che il sociologo Luciano Gallino ha letto il 13 giugno scorso a Torino, al teatro Vittoria, in occasione di un convegno dedicato alla figura di Adriano Olivetti.

La fabbrica al tempo di Olivetti un modello per la società di oggi

LUCIANO GALLINO

Negli anni 50 la Olivetti di Ivrea offriva ai dipendenti le migliori condizioni di lavoro di tutta l'industria del Nord-Ovest. Pagava salari e stipendi più elevati. A operai e impiegati forniva una vastissima gamma di servizi sociali, in un'epoca che vedeva i sistemi pubblici ancora poco sviluppati. Gli stabilimenti erano stati progettati da famosi architetti, cui era stato chiesto di creare ambienti di lavoro i più rispettosi possibile per i lavoratori. La «fabbrica» eporediese non aveva mai licenziato nessuno, nemmeno durante la crisi aziendale del 1952-53. Nel 1957 la Olivetti fu la prima grande azienda italiana a introdurre il sabato interamente festivo, a parità di salario; non solo a Ivrea, ma in tutti i suoi stabilimenti italiani.

Vengono qui naturali un paio di domande. La prima è: come riusciva la Olivetti a far fronte, sul piano economico, a simili impegni? I soli servizi sociali, amministrati da un consiglio di gestione dovei rappresentanti dei dipendenti formavano la metà del direttivo, costavano somme che in moneta di oggi toccherebbero i milioni di euro l'anno. Il fatto è che la "fabbrica" nata a Ivrea aveva sviluppato, sotto la direzione dell'ingegner Adriano — iniziata già nei primi anni 30 — un insieme straordinario di punti di forza. Anzitutto effettuava investimenti elevatissimi in ricerca e sviluppo, che occupavano più di mille addetti. Da essi proveniva un tasso di innovazione dei prodotti eccezionalmente alto. Un altro punto di forza erano gli stabilimenti di Ivrea, che costruivano per intero al proprio interno milioni di pezzi e li assemblavano per sfornare ogni giorno migliaia di perfette macchine per ufficio. Era-

L'organizzazione

La grande forza fu la capacità di investire
nella formazione e nell'innovazione
A partire dal 1953 assunse centinaia di addetti
commerciali anziché licenziare altrettanti operai

uno un capolavoro di organizzazione della produzione e del lavoro. Un'organizzazione del lavoro scientifica ma umana, la quale presupponeva pure un personale

con un'avanzata formazione professionale, oltre che partecipe nell'elaborare e applicare le indicazioni dei tecnici.

Infine va sottolineata la forza dell'organizzazione commerciale. A partire dal 1953, quando l'ing. Adriano assunse centinaia di venditori invece di licenziare altrettanti operai, la Olivetti aveva alle sue dipendenze, in Italia, 30 addetti all'organizzazione commerciale per ogni 100 addetti agli stabilimenti. Un rapporto mai visto allora né dopo in aziende industriali. Quei venditori, giovani, formati in una splendida villa di Firenze, erano capaci di vendere, spesso a rate, qualsiasi macchina Olivetti a qualsiasi negozio, imprenditore o professionista; nonché, in un certo modo, a qualsiasi prezzo.

Infatti i prodotti Olivetti erano venduti a un prezzo assai elevato rispetto ai costi di produzione. In altre parole erano prodotti ad alto valore aggiunto. Da questo derivavano utili rilevanti. I quali però non si trasformavano, come oggi avviene, in lauti dividendi per gli azionisti, né in compensi per i massimi dirigenti pari a 300 volte il salario di un dipendente, e tantomeno in spericolate operazioni finanziarie come quelle che più tardi divennero comuni in tutta l'industria. Da un lato diventavano investimenti in ricerca, nonché in capitale fisso: le tecnologie produttive di fine decennio erano totalmente rinnovate rispetto a pochi anni prima. Dall'altro erano spesi, come s'è visto, in alti salari, una buona qualità del lavoro, sicurezza dell'occupazione, ed estesi servizi sociali. E i massimi dirigenti, a fronte dei grandi successi che conseguivano, guadagnavano forse una ventina di volte lo stipendio di un impiegato.

Sorge qui una seconda domanda: per quali motivi la Olivetti agiva in quel modo? Un motivo non trascurabile è che la sua direzione sapeva bene come lavoratori ben

Il patto

Le condizioni di lavoro che la sua azienda offriva erano un modo per ripagare i dipendenti per tutto quanto loro davano ad essa

retribuiti, sicuri del posto di lavoro, consapevoli di poter contare su servizi sociali che proteggevano loro e la famiglia dai rischi dell'esistenza, e intanto assicuravano a tutti i suoi membri una buona qualità della vita, lavorano di più e meglio.

C'è però un motivo più profondo. Ricorre spesso nei discorsi e negli scritti di Adriano Olivetti. È l'idea che, per un verso, i lavoratori

traggono un vantaggio dall'impresa che fornisce loro i mezzi di produzione che si trasformano in lavoro e salario. In questo senso essi sono in debito con l'impresa. Per un altro verso l'impresa contrae un debito ancora più grande con i lavoratori a causa della fatica che richiede loro, le capacità professionali che sfrutta, gli oneri che a causa dei suoi tempi e modi di produrre scarica sulla famiglia. Pertanto essi maturano il diritto a essere ripagati in diverse forme, non solo economiche. Le condizioni di lavoro che la sua "fabbrica" offriva erano un modo per ripagare i lavoratori per tutto quanto loro davano ad essa.

In simile idea di parità tra due forme di debito, di un lavoratore che riceve i mezzi per lavorare ma con la sua forza lavoro pone l'impresa in condizione di produrre e guadagnare, e per questo matura diritti al tempo stesso economici e morali, è insita un'idea di persona, di impresa, di società in cui si vorrebbe vivere, la cui intervenuta scomparsa nelle pratiche dell'impresa, non meno che delle politiche del lavoro, non è l'ultima causa dei problemi che assillano il nostro paese. Al tempo stesso essa costituisce una proposta per provare a superarli. In tale prospettiva la fabbrica dell'ingegner Adriano e tutto ciò che in essa era compendiato rimane una lezione che viene da lontano ma rimane straordinariamente attuale.