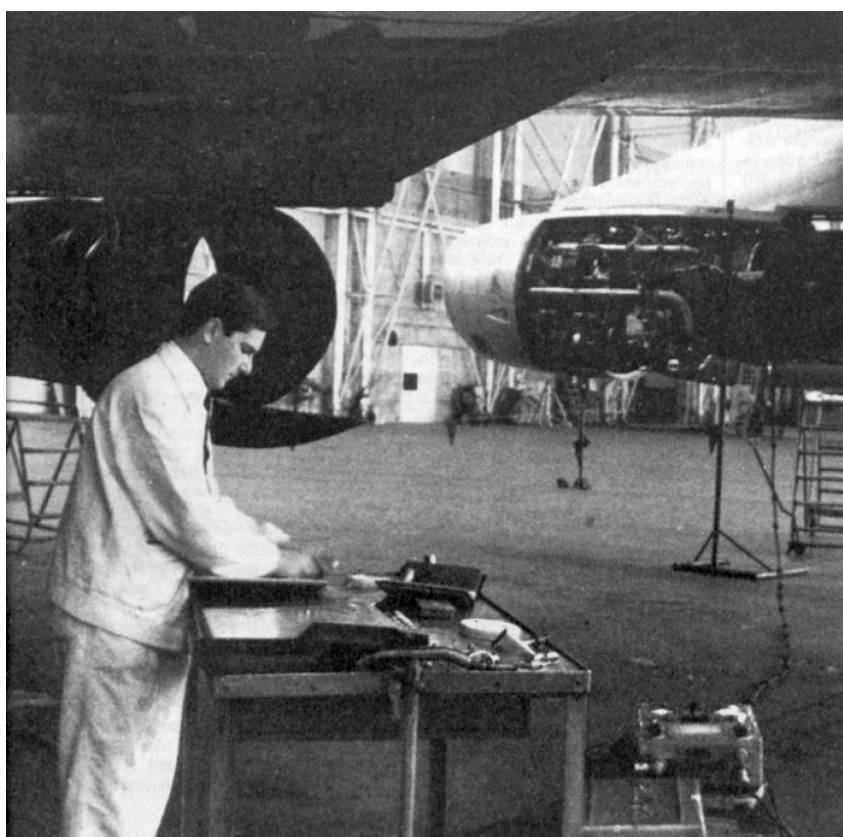


Andrea Aresu, *Astrolabio*, n. 2 e 4 del 1970
Inchiesta sull'Alitalia

I

L'epopea delle *human relations*



Fiumicino: il controllo tecnico del jet

Qual è la politica verso il personale della nostra compagnia di bandiera?

In quali condizioni lavorano i 12.000 dipendenti della Società? Questa è la prima puntata di un'inchiesta che tenta di gettare uno sguardo dietro la retorica aziendale, dietro i sorrisi smaglianti delle *hostesses*

Qual è l'immagine che il grosso pubblico ha della compagnia di bandiera, l'Alitalia? L'opinione più diffusa oscilla tra l'elemento fascinoso che è insito nel fattore "volo" e l'impressione della Azienda "formula IRI": efficienza economica, solidità strutturale, sicurezza e stabilità per il personale. Si pensa ai piloti, stipendi favolosi rispetto ai normali, da qui alla convinzione che all'Alitalia si è privilegiati il passo è breve: le domande di assunzione sono annualmente nell'ordine di 15.000. Costituita nel 1946 con capitale di 900 milioni di lire: capitale attuale 50 miliardi di cui l'89,2 per cento posseduto dall'IRI ed il restante 10,8 per cento da privati: nel 1967 e 1968 al 7. posto nella graduatoria delle compagnie aeree occidentali: flotta sociale composta da 73 aerei, tutti aviogetti; 4.149.745 passeggeri trasportati nel 1968: fatturato nel 1968 173,5 miliardi, con un aumento del 13 per cento rispetto al 1967: (utile netto nel 1968 3.699.000.000: 1.361.000.000 in più rispetto al 1967): investimenti in corso nel 1969 circa 80 miliardi. Questa, all'anagrafe, l'Alitalia, secondo la "scheda d'informazione" pubblicata dall'IRI.

Ma la "nuova immagine" dell'Alitalia, quella degli anni 70 per intenderci, presenta alcuni connotati particolarmente interessanti. Il dato globalmente più significativo è l'articolazione della politica finanziaria: in primo luogo per il potenziamento ed il nuovo assetto della flotta sociale. Dopo l'acquisto, già avvenuto, di 33 nuovi bireattori a medio raggio Douglas DC 9/30, si attendono per il 1970 i quattro Boeing 747, ciascuno con una capacità di 450 passeggeri e sono già prenotati con opzione all'industria aeronautica americana 6 supersonici Boeing 2707.

Complessivamente e considerando le necessità di equipaggiamento, di pezzi di ricambio, l'investimento è valutato nell'ordine dei 300 miliardi. Nuovi aerei, nuove infrastrutture, nuovi impianti: nella zona tecnica Alitalia di Fiumicino sono già in uno stadio di avanzata costruzione gli *hangars* che ospiteranno i giganteschi Boeing 747: l'automazione delle prenotazioni passeggeri è già un fatto compiuto con l'entrata in funzione dei 3 sistemi IBM 360/65 che lavorano in "tempo reale", consentendo agli operatori di portare a termine le "transazioni" in pochi secondi: mentre a Fiumicino stanno per essere automatizzati anche i servizi di scalo per far fronte all'imminente eccezionale aumento del traffico.

Il secondo connotato qualificante di questo decollo in grande stile dell'Alitalia sul piano internazionale è la modifica delle strutture direzionali ed organizzative.

La ristrutturazione organizzativa iniziata nell'ottobre 1968 è divenuta operante, nelle sue linee fondamentali, nei primi mesi del 1969 ed è tuttora in fase di progressiva capillare penetrazione nei gangli vitali, centrali e periferici, della società. Segna il passaggio da una struttura autoritaria rigidamente fondata sul principio gerarchico ad una struttura di tipo gerarchico-funzionale caratterizzata da un maggiore decentramento di attività e dal potenziamento di organi e uffici consultivi (*staff*) con compiti di affiancamento della *line*.

Il terzo connotato distintivo è costituito dalla politica verso il personale, una specie di cartina al tornasole che dà il giusto colore alla fisionomia delineata con i tratti precedenti.

Undicimiladuecentocinquanta: questo il numero dei dipendenti Alitalia alla fine del 1968, numero oggi salito a 12.300 circa, nei confronti dei quali si aprirebbe una "nuova frontiera" (quella delle *human relations*) eliminati gli autoritarismi e le vecchie forme paternalistiche.

In un opuscolo interno rivolto al personale è detto che negli ultimi anni si è deviato dall'impostazione secondo la quale "agli uomini si deve dedicare attenzione primaria" e si afferma che "s'intende oggi rilanciare fermamente questo principio e recuperare rapidamente il leggero svantaggio prodottosi negli ultimi due o tre anni". Parole di un dirigente rappresentativo dell'attuale "svolta". Se si tratti di un eufemismo cerchiamo di verificarlo. fatti e cifre alla mano, a Fiumicino, cuore operativo dell'Azienda. dove lavorano 2.600 operai, 600 e più impiegati di scalo, 700 circa impiegati amministrativi. per un totale di circa 4.000 dipendenti.

L'immagine che si presenta a chi osservi i banchi accettazione passeggeri degli scali nazionale ed internazionali nelle ore di punta si avvicina sempre più a quella di un avamposto di disperati:

12.000 e più sono i passeggeri che, in media, transitano giornalmente a Fiumicino per un totale che,

ad esempio, nel mese di luglio scorso, ha raggiunto le 182.000 unità. (Per il solo traffico nazionale: sommando il traffico internazionale i passeggeri arrivati e partiti sono circa 390.000). Dietro i banchi di ogni scalo da 8 fino a 5 o 4 impiegati effettivamente presenti di fronte ad un pubblico particolarmente esigente, quale quello che si serve del mezzo aereo, che chiede rapidità, precisione, cortesia e soluzione ad una gamma eterogenea e fluida di problemi. Se si considera che, in media, i movimenti giornalieri, cioè gli arrivi e le partenze, sono 226 e diventano 360 sommando quelli delle compagnie aeree assistite dall'Alitalia; che il personale previsto in servizio nell'arco delle 24 ore, (ad esempio per lo scalo nazionale 28 persone e per l'internazionale 25) è appena la quarta parte di quello necessario ad assicurare un servizio funzionale; che del personale "teoricamente" in servizio è assente in media il 50 per cento per riposi settimanali, ferie, malattie ed altri motivi: che il lavoro straordinario è istituzionalizzato cioè è svolto con programmazione ormai costante (le cosiddette "lunghe" sono turni doppi di 16 ore continuative di lavoro richiesti per esigenze di servizio); si comincia a delineare quella che, clinicamente, può definirsi la "nevrosi" del lavoratore di scalo. I turni di notte, gli orari di mensa irregolari, i gas di cherosene, i rumori assordanti degli aerei in pista. Le intemperie cui sono soggetti tutti coloro che stabilmente operano all'aperto, lo stato di ansietà costante per l'esecuzione corretta di un servizio caratterizzato da un grado di responsabilizzazione personale elevatissimo, sono le componenti patologiche della nevrosi.

Dopo gli scali, un secondo *flash* sugli *hangars*. Duemilatrecento operai addetti al compimento di tutte le operazioni di manutenzione, revisione, controllo, officina meccanica ed elettronica riguardanti gli aerei. Operazioni essenziali per la sicurezza e l'efficienza degli aerei e strettamente connesse in funzione di un servizio unitario. Appare chiaro a chi osserva questa particolare catena di montaggio che ciascuna operazione ha identico grado di responsabilità ed è da intendersi "quota parte" di un valore unitario specialistico. In realtà, tuttavia, solo una percentuale del 50 per cento di operai è specializzata: gli altri sono classificati dall'azienda a livelli progressivamente inferiori nelle categorie dei qualificati, comuni e manovali. Quindi dequalificazione permanente. Dequalificare significa risparmiare. E non è tutto.

Vi sono operai turnisti che a causa della ristrettezza d'organico, sono costretti a lavorare per sette notti consecutive al mese. Si innesta a proposito il discorso dell'igiene sul lavoro.

Officina: locali inadeguati, illuminazione insufficiente, temperatura ambientale non regolata e quindi soggetta agli sbalzi stagionali. Le esalazioni nocive degli acidi usati nel reparto "sverniciatura" degli aerei formano perfino incrostazioni sulle plafoniere: negli ultimi tempi per alcuni operai sono stati segnalati principi di intossicazione. Infortuni sul lavoro: nel periodo settembre 1968-agosto 1969 si registra un preoccupante incremento in tutti i settori. Nel reparto manutenzione, gli infortuni nel periodo considerato, da 75 sono saliti a ben 127. Le cause più comuni: urti, caduta di persone, caduta di oggetti, afferramenti. Le sedi di lesione più colpite: mani, testa, gambe. Piedi, tronco. occhi.

9 agosto 1969: durante lo svolgimento del turno di notte l'operaio Francesco Gambioli muore schiacciato tra i battenti della grande porta scorrevole dell'*hangar* per i DC/8. Lo trovano lì, dopo tre ore, i colleghi di lavoro del turno successivo. I termini del fatto sono agghiaccianti. Era solo, ha compiuto una manovra errata sul dispositivo di apertura, ha pagato con la vita. Gli accertamenti compiuti dicono che è stata una disgrazia. Ma si viene a sapere che il dispositivo di chiusura delle porte scorrevoli nell'*hangar* destinato agli aerei DC/9 ha un meccanismo di sicurezza che ne arresta la corsa a distanza tale da impedirne la chiusura totale. Come mai identico sistema non era stato previsto anche per la porta dei DC/8?

Flashback sullo scalo internazionale.

Il 25 novembre 1968 la Commissione Interna di Fiumicino presenta alla Direzione aziendale un esposto circostanziato sulle inaccettabili condizioni ambientali in cui sono costretti a lavorare impiegati ed operai presso il deposito bagagli e l'ufficio posta ubicati al livello della pista. E' trascorso più di un anno.

I topi di fogna continuano a scorrazzare imperterriti, le esalazioni del pozzo nero di fronte agli "uffici" contribuiscono a rendere l'aria più irrespirabile di quanto già sia per il cherosene degli aerei.

Una centellinata politica degli organici, un vero e proprio "razionamento" della forza-lavoro insomma hanno portato al parossismo l'alienazione dei settori operativi valendosi di tutta una serie di strumenti collaterali quali: lo straordinario istituzionalizzato, i turni di notte, i ritmi di lavoro sempre in aumento, la progressiva tendenza ad eliminare i cosiddetti "tempi morti", l'addestramento del personale inteso quale funzione di supporto della superutilizzazione. Una defraudazione quindi della capacità professionale operaia, attraverso la dequalificazione del personale con l'attribuzione di una categoria inferiore all'effettivo lavoro svolto, un rigido controllo del monte salari destinato ad immobilizzarsi nel futuro con il definitivo inquadramento del personale. Una politica di investimenti infine orientata a fini esclusivamente produttivistici, sacrificando ad essi le strutture essenziali alla sicurezza ed all'igiene sul posto di lavoro.

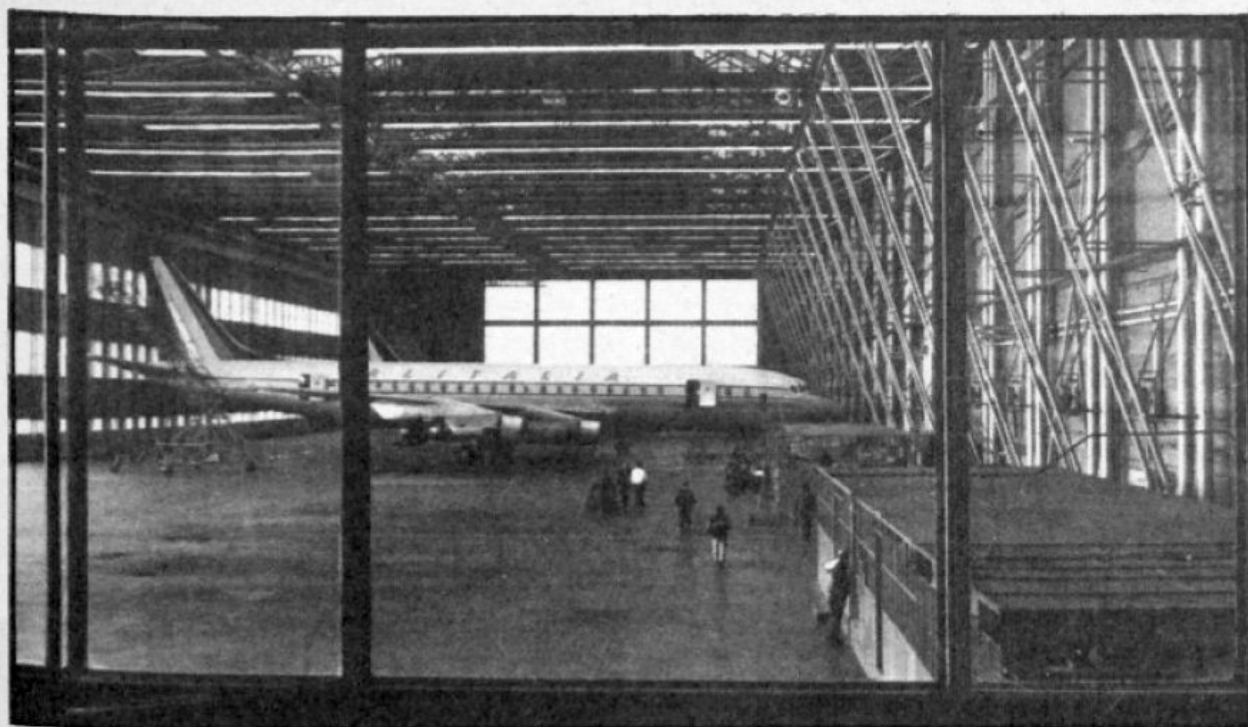
Ritroviamo puntualmente in un quadro così composto tutte le componenti organiche di una politica dei redditi rigorosamente tradizionale. Le esigenze impellenti del monopolio sul piano nazionale ed internazionale legittimano il controllo capitalistico del salario e della forza lavoro e sono avallate da una componente eterodossa ma non meno coerente con la logica del sistema e cioè una particolare ambiguità di competenze.

Da un lato il continuo avvicendamento, negli ultimi anni, di ministri dei Trasporti e del Lavoro, di Sottosegretari, di Dirigenti dell'IRI in visita alla zona aeroportuale, le continue e scontate promesse di soluzione dei problemi nodali; dall'altro una gestione aziendale condotta secondo riconosciuti "sani criteri privatistici".

Alitalia '70: per la nuova immagine della Compagnia nuovi simboli, nuovi colori, nuove "idee", una gigantesca operazione pubblicitaria commissionata alla Società americana "Walter Landor Associates", sono stati spesi circa 5 miliardi (dichiarati). Questo incontro con il pragmatismo sociologico americano è l'ultimo anello, in ordine temporale, di una giustificazione abilmente costruita attraverso un uso sapiente di tutti i mezzi di comunicazione di massa disponibili che hanno consentito il perdurare nel tempo di una esemplare frattura tra retorica aziendalistica e realtà politico-sociale.

II

Andrea Aresu, *Astrolabio*, n. 4 del 25 gennaio 1970



Fiumicino: il "riposo" del DC-8

Alitalia, la perfetta efficienza

Cosa accade all'interno del palazzo di vetro, quel palazzo che dovrebbe essere aperto agli sguardi di tutti i cittadini e ai più severi controlli dello Stato.

Proseguendo la nostra inchiesta sull'Alitalia e allo scopo di allargare il più possibile il campo di osservazione, prendiamo spunto da uno dei dati ritenuti significativi dagli "esperti" di politiche del personale e cioè dal cosiddetto *tasso di turn-over* o di avvicendamento. Con l'espressione si indica il ricambio del personale di una azienda, comprendendo i casi di licenziamento e di dimissioni, calcolato, di regola, annualmente.

Nel 1968, ad esempio, il tasso di avvicendamento delle *hostesses* di volo è risultato del 14,94 per cento con un aumento dello 0,92 per cento rispetto al 1967: tra i motivi segnalati la pesantezza del lavoro ed il matrimonio. Chi sono gli assistenti di volo, *hostesses* e *stewards*?

Secondo l'organigramma aziendale sono coloro che hanno il compito di assistere i passeggeri durante il viaggio. Sono oltre mille, attualmente con equilibrio numerico tra uomini e donne (rispettivamente 532 e 495 al 31 luglio 1969). Vivono la maggior parte della loro vita in volo senza differenza tra notte e giorno a causa dei turni, non si conoscono tra di loro perché si incontrano solo in occasione di scioperi, ancora più difficilmente entrano in contatto con il personale di terra. Nel momento del volo, che vorremmo definire patologico, devono rappresentare l'elemento fisiologico necessario a far quadrare il cerchio delle condizioni esterne e della variabilità psicologica del passeggero: controllo di ogni situazione anche drammatica, soluzione e risposta per tutti i problemi, sorriso e cortesia sempre e dovunque, dall'America al Giappone, dall'Africa alla Scandinavia.

Riportiamo a titolo di esempio due turni di lavoro attualmente in vigore: Roma - Milano - Lisbona - Caracas, 16 ore consecutive di servizio di cui 12 ore almeno di volo; da Roma a Singapore passando per Bombay, 25 ore e mezzo di volo, 31 ore consecutive di servizio, in 58 ore si va e si torna. Sono cifre che esprimono una realtà impressionante.

"Il fascino della conoscenza del mondo, peculiare attrattiva di questo lavoro suscitata dalla pubblicità aziendale", ci ha dichiarato uno *steward*, "è, in queste condizioni di supersfruttamento, uno specchietto per le allodole. una vera e propria chimera".

Poi c'è il problema dei contratti a termine: per ovviare agli inconvenienti dell'avvicendamento femminile derivanti dalle esigenze matrimoniali e dalla pesantezza del lavoro, l'azienda ha bandito un concorso per l'assunzione di 600 *hostesses* di volo il cui contratto ha durata limitata a 11 mesi. Alcune *hostesses* sono state assunte e licenziate tre volte consecutive con questo sistema.

Si garantisce, in tal modo, la *freschezza* della forza lavoro, il richiamo di un sorriso femminile: "quel sorriso della *hostes* deve rimanere la costante interpunzione di lunghe ore di volo, senza cedere alla stanchezza dei turni di servizio". Parole del capo servizio personale di cabina dell'Alitalia. Nel contempo si eludono le disposizioni di legislazione sociale connesse alla stabilità del contratto a tempo indeterminato e, non ultimo risultato utile, si spezza definitivamente la già frantumata struttura della categoria su cui graverà permanentemente, nei casi di lotta, la remora dei contrattisti soggetti al facile ricatto del licenziamento.

Ben altro approfondimento meriterebbe l'argomento. Citiamo solo le 500 ore di sciopero effettuate negli ultimi mesi del 1969, che danno la misura della situazione e della volontà degli assistenti di volo di risolvere i problemi accennati e, soprattutto, di ottenere precise garanzie a tutela della loro posizione di lavoro.

Altro esempio: nel settore prenotazioni il tasso di avvicendamento ha raggiunto, sempre nel 1968, il 12,54 per cento equivalente a 10 dimissioni e 19 licenziamenti. I motivi delle dimissioni indicati ufficialmente nei documenti aziendali sono "le difficoltà ambientali dovute alla pesantezza del lavoro a turni e le ridotte possibilità di carriera".

Si è già detto nel precedente servizio che il sistema di prenotazione posti Alitalia è automatizzato. I dati "somatici" più significativi del sistema sono i seguenti: è costato 8 miliardi di lire, ciascun posto di lavoro consta di un *Agent Set* costituito di una tastiera e di un video.

Sulla tastiera vengono formulate le domande ed entro 2 secondi ("in tempo reale") compaiono sul video le relative risposte comprendenti tutte le alternative disponibili al passeggero per un giorno e per un'ora determinati. Nei periodi di punta possono essere compiute fino a 10.000 operazioni l'ora. Visto così sembra quasi un giuoco, un giuoco affascinante. Registriamo ora questa descrizione del lavoro così come ci è stata espressa da un impiegato che ha trascorso parecchi anni nel settore: "Si lavora durante turni di 8 ore, seduti di fronte al video, con le mani sulla tastiera e la cuffia alle orecchie. Un pannello a fianco al video impedisce di vedere il collega che ci sta di fronte. L'avviso di chiamata è costituito da una spia luminosa che ci obbliga a tener lo sguardo inchiodato sul quadrante. Questa posizione dà un senso di frustrazione che confina con la claustrofobia. In tempi normali le chiamate si succedono ogni 6 minuti circa ma nel periodo di alta stagione, cioè da marzo a settembre, sono continue, senza respiro. Con quali effetti per vista e udito si può facilmente capire. Per difenderci utilizzavamo un accorgimento, consistente nel lasciare ancora in atto la vecchia comunicazione già terminata, con il pretesto di verificarne i dati, senza premere il pulsante che libera la linea.

Ogni fila ha però un supervisore che può inserirsi in qualunque momento nella nostra conversazione. Se la durata del colloquio supera lo *standard* previsto, egli può richiamarci; se ci serviamo dello stratagemma indicato può costringerci a liberare la linea. Da un *monitor* che ha la visuale di tutto il reparto, un controllore generale completa questa sorveglianza di tipo poliziesco inserendosi e registrando su nastro, se vuole, le conversazioni. In queste condizioni, con l'andar del tempo, si ha l'impressione di impazzire. E ci sono persone che lavorano nel settore, prima e dopo l'installazione del servizio automatico, anche da 10 anni".

Di fronte a questa realtà sta un nuovo organo consultivo, il "Controllo di qualità", una nuova alchimia aziendale che, sempre nel lodevole intento di migliorare il servizio, soppesa accuratamente alcune componenti dei vari tipi di lavoro indicandone i requisiti minimi di accettabilità (gli *standards*) che il personale deve garantire. Nel caso delle Prenotazioni fra le altre componenti controllate sono: il segnale di linea libera (per cui il rispetto dello *standard* pesa 28,8 per cento); l'attesa per linea libera (peso 15,5 per cento), la durata del colloquio telefonico (peso 3,2 per cento) e così via. L'algebra dello sfruttamento non pesa, evidentemente, la resistenza fisio-psichica del lavoratore.

I *flash* possono continuare. La nuova Aerostazione Merci di Fiumicino (il *Cargo Building*): costo oltre due miliardi di lire; considerata per l'alto grado di meccanizzazione delle operazioni di immagazzinamento e smistamento delle merci in arrivo ed in partenza "tra le più funzionali del mondo"; capacità operativa di tremila colli all'ora e 900 tonnellate di immagazzinaggio; nel 1968, 62.462 sono state le tonnellate di merce trasportata dall'Alitalia con un incremento del 27 per cento rispetto al 1967 e del 44 per cento rispetto al 1966. Nel '69 il trasportato è stato di 88 mila tonnellate circa con un incremento del 40 per cento rispetto al 1968. Per un simile colosso il personale in organico è: 74 impiegati e 75 operai dei quali complessivamente solo 45 (27 impiegati e 18 operai) distribuiti nelle 24 ore su 6 turni congegnati in modo da far dichiarare agli operai: "sono 8 anni che facciamo i turni: non sappiamo più cosa sia la famiglia". Anche in questo caso interventi di responsabilità, uso di strumenti e macchinari costosi e di precisione, finalizzazione delle operazioni ad un servizio unitario specializzato.

L'altra faccia della medaglia: su 75 operai neppure uno è specializzato.

Se consideriamo che l'articolazione operativa periferica della Compagnia - circa 90 scali dislocati in tutto il mondo - costituisce una proiezione, ridotta solo nelle dimensioni, della realtà e della problematica che abbiamo fotografato nel nucleo centrale di Roma-Fiumicino, i fili essenziali di un discorso complesso si vanno delineando con contorni più precisi. Si è detto che lo strumento pubblicitario, sapientemente usato, ha contribuito al perdurare nel tempo di una frattura netta tra involucro aziendalistico e realtà politico-sociale. Una politica dei redditi rigorosamente fedele al controllo della forza-lavoro e del suo parametro essenziale, il salario, pur nelle "ragionevoli" concessioni imposte dalle esigenze della domanda in un regime consumistico, è cardine di questa realtà.

Le esigenze del monopolio si precisano sul piano nazionale nel controllo totale del mercato attraverso le Società "figlie", le cosiddette collegate: Società Aerea Mediterranea (SAM), 95 per cento Alitalia, 5 per cento IRI; Aerotrasporti Italiani (ATI), 90 per cento Alitalia, 10 per cento IRI; Società Italiana Esercizio Elicotteri (ELIVIE), 68 per cento Alitalia, 5 per cento IRI, 27 per cento altri; e ancora l'ALISARDA, la Società Gestione Mense (SOGEME) e la Società per valorizzazioni turistiche (VALTUR).

Sul piano internazionale nella significativa quota dell'88 per cento dell'attività dell'Alitalia, svolta appunto su percorsi internazionali; nella partecipazione al capitale della Compagnia di bandiera Somala (SOMALI AIRLINES) nella misura del 50 per cento e nell'intervento massiccio relativo alla costituzione e direzione organizzativa della ZAMBIA AIRWAYS.

Si è visto anche come l'avvento della automazione, quale strumento coesistente di supersfruttamento, abbia causato un processo di concentrazione delle unità produttive e la massima intensificazione dei ritmi di lavoro. Ma per enucleare le ragioni più profonde, genetiche e funzionali, di questo "monumento" costruito sullo sfruttamento dei lavoratori, bisogna affondare il bisturi nella struttura del fenomeno.

Operai, impiegati, piloti, assistenti di volo. Quattro categorie diverse. Ma non è tutto. Operai degli *hangars*, operai elettronici, operai della linea, operai del controllo, operai discontinui; impiegati di scalo, amministrativi, tecnici del volo, prenotazioni.

Queste sono soltanto le principali suddivisioni di una "categoria" che non esiste come tale, in una dimensione unitaria. Diversa collocazione geografica: basta pensare al personale di volo, piloti ed assistenti, ed a quello di terra.

Distanze difficilmente misurabili con unità metriche. Fra operai degli *hangars* ed impiegati di scalo a Fiumicino, vi sono chilometri. E molti di più ve ne sono tra Fiumicino, zona tecnica, ed Eur, Direzione Generale, ove lavorano 1.760 impiegati circa. E tra Fiumicino e scali periferici centinaia, migliaia di chilometri. Diversa struttura del lavoro, funzionale alle esigenze del capitale: l'abbiamo constatato nel corso dei nostri *flash* sui più importanti settori operativi.

E funzionale alle esigenze della produzione è anche la politica di selezione e di reclutamento del personale che reca in sé la matrice iniziale di una straordinaria eterogeneità di estrazione sociale, di titoli di studio e di specializzazione, di orientamenti professionali. Il "servizio totale" appare così come il risultato dell'attività di singoli centri di produzione, vere e proprie imprese diverse che concorrono a configurare la connotazione globale di questa industria del settore "terziario".

Più specificamente la produzione del servizio di trasporto aereo viene classificata dall'economia politica tradizionale nel settore "quaternario" (comprendente trasporto, commercio, credito, comunicazioni) caratterizzato da sviluppo massimo della Divisione del lavoro e da accrescimento coordinato della produttività delle attività singole. La proiezione di questi Principi all'interno dell'attività dell'Alitalia, fattispecie concreta dello schema economico teorico, acquista il contenuto politico-sociale di frantumazione della unità e della coscienza operaia, attraverso il settorialismo e l'atomizzazione di tutte le componenti del servizio totale.

Il fenomeno del servizio di trasporto aereo acquista proporzioni macroscopiche se si considerano le economie ad esso connesse in termini di investimenti e di occupazione indotti: in primo luogo l'industria aeronautica, quindi l'assistenza aeroportuale comprensiva di tutta una serie di operazioni di verifica, riparazione e rifornimento relative agli aeromobili, infine i servizi ausiliari (turismo, telecomunicazioni, ecc.). Economie che contribuiscono insieme a valorizzare gli effetti di moltiplicazione e di accelerazione economica. La funzionalità dell'apparato alle contraddizioni del capitale nazionale ed internazionale risulta da alcuni dati. Il numero degli occupati in attività connesse con l'industria aerospaziale è valutato nell'ordine di 23/24.000 circa. La distribuzione percentuale degli occupati fra le varie attività risulta, approssimativamente, la seguente: 60 per cento costruzione di cellule, 25 per cento equipaggiamenti ed accessori, 15 per cento motori. Il rapporto dimostra che l'industria aeronautica italiana cura in maggior percentuale il montaggio di parti già prodotte, mentre la quota delle parti che si costruiscono è ridottissima.

La subordinazione dell'industria aeronautica nazionale soprattutto nei confronti di quella americana (Douglas, Boeing) si manifesta nei forti esborsi valutari dovuti per acquisti di licenze, importazione

di componenti, apparecchiature, strumenti ed equipaggiamenti vari. Alla luce di questi dati il valore del conclamato risparmio di valuta nell'ambito della bilancia italiana dei trasporti dovuto ai noli per merci e passeggeri trasportati, viene fortemente ridimensionato.

Altri dati di supporto sono la concentrazione finanziaria e tecnologica delle risorse (solo la Fiat infatti sembra avere sufficienti attrezzature di ricerca e uffici tecnici); la concentrazione della mano d'opera nella misura del 68 per cento al Nord, solo il residuo 32 per cento nel Sud; e la concentrazione per tipo di produzione: ben il 90 per cento militare contro il 10 per cento civile.

I nodi vengono dunque al pettine e risalgono alla non casuale ambiguità di competenze tra padrone privato e padrone di Stato, giuocando sulla quale si sono falsati, fino ad oggi, i termini reali del problema. Il disegno programmatico politico-finanziario ha una sua precisa logica: al vertice la determinazione ministeriale dell'indirizzo generale "per mezzo dell'orientamento e della localizzazione degli investimenti nel senso richiesto dagli obiettivi economici dello Stato"; i perni intermedi del meccanismo sono gli Enti Pubblici Economici (IRI, ENI) con funzioni di coordinamento; alla base della piramide le imprese industriali a struttura privatistica con criteri di "sana gestione aziendale".

Eppure, dai dati dell'inchiesta sembra che governo, IRI e Alitalia abbiano sempre proceduto ignorandosi a vicenda, camminando, per così dire, dandosi poco cortesemente le spalle. In realtà la maschera del padrone "a partecipazione statale" cade di fronte ai connotati storici del ritratto di industria ottenuto.

L'uomo al servizio della tecnologia: questo assioma tanto caro alle equilibrate leggi dello sfruttamento capitalistico fa giustizia dell'equivoco strisciante del "buon padrone di Stato" diverso dal "cattivo" padrone privato e di questo *welfare State* in costruzione che ci fa esportare orgogliosamente in Paesi Scandinavi ed Anglosassoni la Formula IRI.

L'alternativa alla situazione descritta non può essere altro che la ricomposizione dell'unità operaia sui temi unificanti ed antagonistici rispetto alle contraddizioni del capitale: ricomposizione che passa attraverso una presa di coscienza che è principalmente capacità di autodeterminazione della classe operaia dell'Alitalia e, più in generale, dei settori del trasporto aereo.

Andrea Aresu