

Lavorare alla Mirafiori

La testimonianza di Gianni Marchetto – Marzo 2010

pianificare il passato per progettare il futuro

Indice

- **Premessa: il modello**
- **Gli anni '60;**
- **Gli anni '70;**
- **Amaro epilogo;**
- **Perché abbiamo vinto;**
- **Perché abbiamo perso;**
- **Una fiaba;**
- **Post scriptum;**

Premessa

La modalità ("**il modello**") di analisi che uso in questo scritto si riferisce ad una serie di questioni:

1a - la mia "mappa cognitiva" = il mio modo di vedere - in pratica (e in ordine) le cose, gli uomini e i modelli;

2a - una comparazione = gli anni '60 e gli anni '70, attraverso la "capacità di lavoro e di guadagno + i gradi di libertà";

3a - un "contenitore" = la FIAT Mirafiori;

Legenda

- per "**le cose**" intendo: per es.: la struttura industriale; per "**gli uomini**" la loro **composizione** (per sesso, fasce d'età, ecc.) e la loro **condizione** in termini di "**capacità di lavoro e di guadagno + i gradi di libertà**" (vedi sotto); per "**i modelli**" il modello politico/culturale e principalmente il "**modello sindacale**";
- per "**capacità di lavoro**" intendo il problema della SALUTE e della FORMAZIONE; per "**capacità di guadagno**" il **LAVORO e il SALARIO;**

È evidente che mentre la "capacità di lavoro e di guadagno" - che pongo in termini di

misura delle condizioni di lavoro - la si può misurare "dall'esterno" delle persone che sono interessate (per es. un anno sull'altro) - per i "gradi di libertà" l'unica misura può solo venire dai diretti interessati (attraverso la validazione consensuale).

Il documento per non essere lungo e prolisso per la maggioranza procederà per considerazioni e "tesi".

anni '60

Le cose - la struttura industriale

- **la struttura industriale:** la Mirafiori intesa come una grande catena di montaggio (vedi le affermazioni di Valletta a metà degli anni '60). Una immagine di potenza, di efficienza che però al suo interno aveva dei "buchi" molti vistosi: un taylorismo mal applicato con forti venature di autoritarismo e di paternalismo. Nessuno sapeva con esattezza quanto costasse una vettura!
- **il mercato** è caratterizzato da una forte presenza di domanda interna (= mercato di immissione, oltre il 70% sul mercato nazionale);
- **la tecnologia** in grande mutamento con l'immissione di grandi complessi transfertizzati è però "rigida";

Gli uomini - la loro composizione e la loro condizione

- la composizione - le grandi migrazioni ci danno una classe operaia giovane e più scolarizzata rispetto agli anni '50, (fenomeno dovuto all'aumento della scuola dell'obbligo dei primi anni '60) che per la maggior parte "rompe i ponti" con i luoghi di origine - grande presenza femminile nei luoghi di lavoro - selezione attenta nelle grandi aziende tipo la FIAT.

Cosa aspettava un giovane assunto negli anni '60 alla FIAT

- Intanto chi era: era un giovane, per la maggioranza non sposato, più scolarizzato in confronto alla generazione precedente (aveva la 3° media o le scuole professionali), alcuni vivevano in famiglia, altri soli o in compagnia di qualche compaesano col quale spartivano nei casi peggiori il letto tra i due turni.
- Cosa cambiava rispetto alla sua origine contadina o cittadina del mezzogiorno: l'uso del tempo, al paese un tempo dilatato, scandito dal sorgere e dal calar del sole. A Torino, alla FIAT un tempo costretto, scandito dall'orologio in città e in fabbrica dal cronometro (alle catene di montaggio della 500 la cadenza era di 55 secondi).
- Il primo impatto alla FIAT lo aveva negli uffici assunzione in Via Cherasco vicino a C.so Dante dove gli facevano una visita che così accurata nessuno gli aveva mai fatto. Così come doveva passare per un breve colloquio dove veniva interrogato rispetto alla sua formazione scolastica.

- Quindi veniva mandato a lavorare in uno dei settori della Mirafiori. Se era un contadino o un montanaro (non importa di quale regione) veniva spedito alle Fonderie e Fucine: perché doveva avere nel proprio DNA una abitudine "congenita" alla fatica, al rischio. Se aveva frequentato alcune scuole professionali veniva spedito alla Meccanica: doveva avere qualche familiarità con gli strumenti di misura, se aveva poca scolarità veniva spedito alle Presse dove lo attendeva un lavoro del tutto stupido: mettere sotto la pressa la lamiera e schiacciare due bottoni, e avanti popolo, quel tanto che in questo settore era presente in termini massicci il SIDA, la UILM, il CISNAL, e negli anni '70 una robusta cellula di BR. Se proveniva dalla città del sud ed era di statura non troppo alta, andava ai montaggi della Carrozzeria, perché appunto la sua statura gli permetteva di entrare ed uscire meglio dalle vetture. Se era una donna per la maggior parte andavano alla porta 0 dove c'erano le sellerie. Nella Verniciatura di allora, c'erano giovanissimi e si verificava (causa le pessime condizioni di lavoro) un turnover annuale che toccò nel 1970 il 20% (vedi la denuncia fatta da Agnelli sulla Stampa).
- Se era un "indigeno" scolarizzato e in possesso di un qualche diploma poteva essere assunto come impiegato/a e veniva spedito in una delle palazzine uffici dei vari settori.

Cosa conosceva il giovane della FIAT

- Conosceva la porta di entrata (dopo una settimana) perché le porte erano tutte uguali (erano 32 porte) e al mattino con il buio era facile sbagliarsi. Da qui alle scale che portavano allo spogliatoio e alle vasche dove metteva a scaldare il suo "barachin", da qui alla bolla, da qui alla sua squadra. Qui conosceva una ventina di compagni di lavoro tra i quali era presente anche il capo squadra e l'operatore. Nella mezz'ora concessa per la mensa doveva fare in fretta per recarsi al più vicino ristorante dove per mezz'ora vedeva più gente (nei refettori della carrozzeria anche qualche centinaio di persone).

Cosa confrontava il giovane

- Confrontava la speranza e il sogno che aveva coltivato al paese con la realtà della grande città con le sue belle vetrine, con la Standa e l'Upim, ma anche con le sue discriminazioni, i suoi costi (tutto costava) e il salario era ben misero.
- Confrontava la città e la fabbrica dove ogni mattina quando entrava sapeva che una parte della propria personalità doveva lasciarla fuori perché entrava in un altro stato fatto di sue regole ben precise: dalle panoplie alle porte dove facevano bella mostra di sé i gradi delle figure gerarchiche presenti nelle officine: le medaglie, come in caserma i gradi dei sottufficiali e degli ufficiali - c'era un rapporto di 1 ogni 20 lavoratori ca., in Europa non c'erano esempi di questa natura - fino ad un regolamento aziendale che risaliva al periodo fascista, mai messo in discussione dalla dirigenza FIAT.
- **I capi.** Perché i capi squadra alla FIAT erano odiati dalla maggioranza dei lavoratori, e "leccati" da una minoranza? perché paradossalmente nella quasi totalità di provenienza operaia. E così scorgevi il grado di distacco che questo tuo compagno di lavoro ad un

certo punto attuava nei confronti di tutti gli altri suoi compagni. Il suo essere sempre disponibile allo straordinario, a fermarsi dopo l'orario di lavoro e un eccetera molto lungo che te lo faceva stare sui coglioni. E questa tua conoscenza avveniva prima che indossasse la "medaglia". Ma al tempo stesso quella sorta di "onnipotenza" che rappresentava l'essere capo squadra (sempre presente vicino al suo pipiter) incentivava gli atteggiamenti di leccinaggio in altri lavoratori: per cambiare il posto di lavoro, per il permesso, eccetera. In più c'era il fatto che erano per la quasi totalità piemontesi, con atteggiamenti quando non razzisti, altezzosi nei confronti di questi giovani quasi tutti di provenienza meridionale: **mandarini, terra da pipe, napuli, ecc...**

- E un lavoro di merda, stupido, fatto di mansioni di alcune manciate di secondi, ripetitivo fino all'ossessione (dove venivano usate le donne), o di pochi minuti faticoso, rischioso (alle cabine di verniciatura dopo 20 minuti avevi le palpebre degli occhi piene di vernice e lavoravi in mezzo ad una umidità pazzesca), in molti posti tornavi a casa con la schiena rotta. Per cui per non pochi, finito il periodo di prova c'era un addio alla FIAT per andare alla ricerca di altro lavoro in altre aziende. Il lavoro allora c'era e si trovava. Era una flessibilità voluta, ricercata dal singolo individuo.

E la FIAT cosa si aspettava da questi giovani

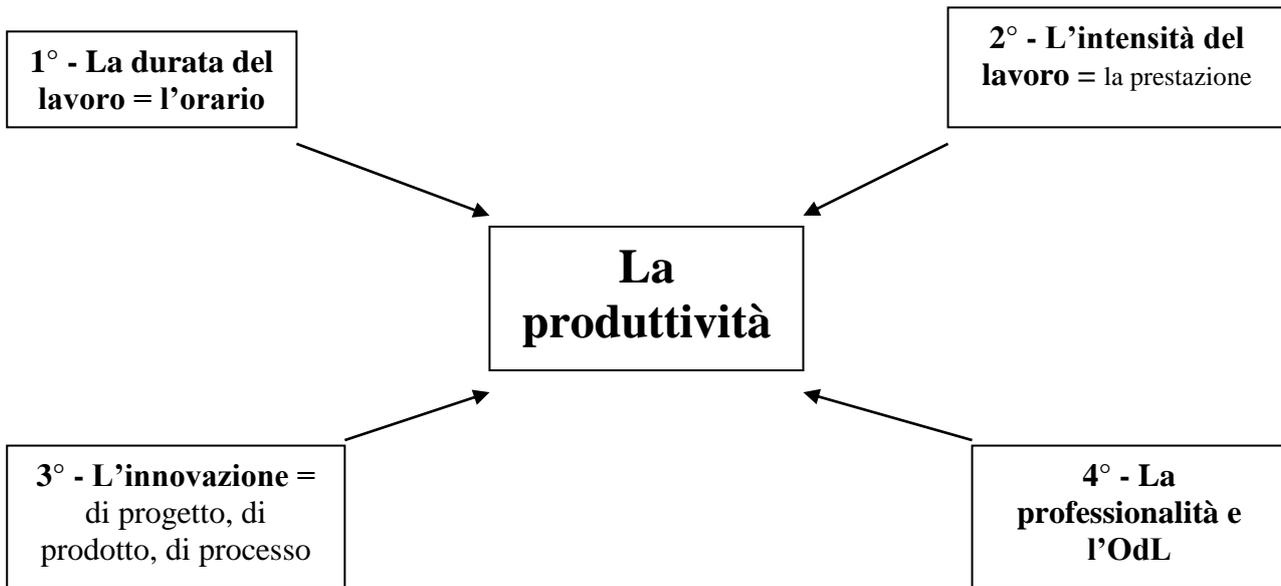
- O **l'integrazione** nel suo modello dato per "natura, scientifico" o **la ribellione** di carattere passivo (attraverso il turnover o l'assenteismo) o a carattere attivo nel qual caso era meglio che avesse visibilità per permettere alle direzioni del personale di attuare tutte quelle scelte per ricondurre il fenomeno ai minimi termini, attraverso o la blandizie (la corruzione) o l'autoritarismo (fino ad arrivare al licenziamento: vedi la fine di ogni contratto nazionale o vertenza generale FIAT). In pratica qual'era la visione dei lavoratori da parte della FIAT: **o servi o ribelli**, e come li preferiva la FIAT: **ignoranti e ubbidienti**.
- A mezz'ora di macchina dalla Mirafiori c'era un tutt'altro esempio: **la Olivetti**.

E male gliene incolse, alla FIAT.

La condizione di lavoro = la capacità di lavoro e di guadagno + / gradi di libertà

- ⇒ **il lavoro** = grandi occasioni di lavoro per tutti = +++ durata, +++ intensità, +++ flessibilità/disponibilità - **la produttività del lavoro** viene evidente da un eccesso di durata e di intensità (=+++).

I fattori che influenzano la produttività



- Se aumenta il 1° e il 2° fattore aumenta lo sfruttamento
- Se aumenta il 3° e il 4°, bene, è quello che vogliamo

- ⇒ **la salute** = i rischi da lavoro (+++) sono una infernale combinazione tra i fattori nocivi più tradizionali (silicosi, asbestosi, sordità) e i fattori derivanti dai "moderni" sistemi di produzioni fondati tutti su un Taylorismo tutto "italiano" = con poca scientificità e molto autoritarismo - un morto all'ora, un infortunio al minuto si diceva allora! - un gran numero di invalidi e inidonei sono una delle "produzioni" costanti dell'industria, per gran parte fatte fuori dal processo produttivo per esempio dalla MALF (la mutua aziendale FIAT).
- ⇒ **la professionalità** = nella società la formazione professionale è quasi tutta delegata alle scuole professionali a carattere religioso; a livello di singola impresa solo le più grandi si cimentano (dalla FIAT alla Olivetti, alla RIV), con un chiaro obiettivo: quello, oltre a formare professionalmente i giovani, di selezionarli rispetto alla carriera gerarchica - però diventa stridente la scolarità media raggiunta da questa nuova generazione e i compiti stupidi che l'organizzazione del lavoro pretende da questi giovani.
- ⇒ **il salario** = un salario molto "povero" rispetto per esempio a quello dei diretti concorrenti esteri (Francia e Germania per es.) - però in 6 mesi di lavoro si poteva comperare una 500 (e adesso?)
- ⇒ **i gradi di libertà** = è "la fabbrica come caserma" - occorre dire però la grande fabbrica di produzione di serie, altrove vige un grande paternalismo.

I modelli - quello padronale e quello politico-sindacale

- Appunto la "fabbrica come caserma" dal punto di vista padronale dal punto di vista dei lavoratori estremizzando si può affermare un binomio fatto di "integrazione - ribellione" - al massimo si ha una coscienza di classe caratterizzata (tra pochissimi) dalla "presa del potere" (= andare al governo) per **poi** cambiare la fabbrica e la società; un sindacato molto diviso, specie nella grande fabbrica alla Mirafiori, organizzato nelle Commissioni Interne con scarsissimi poteri di negoziato al massimo, di controllo rispetto alle norme contrattuali - ancorato alla monetizzazione; scarsa e poco conosciuta la legislazione sul lavoro, una volta ogni 3 anni il contratto nazionale su cui si esercita un numero ristretto di militanti, con la quasi assenza di ruolo da parte delle Confederazioni. Inoltre alla Mirafiori non avevano fatto nessuna esperienza le Sezioni Sindacali Aziendali (cosa invece abbastanza diversa che nella realtà di Milano e altrove), solo nel 1965 (o '66?) la FIOM diventato il 1° sindacato nelle elezioni Commissione Interna ha il posto di Vicepresidenza nella MALF e così fa una battaglia per l'indipendenza dei medici e con l'utilizzo positivo dei Comitati Paritetici Antinfortunistici (erano presenti i primi esclusi nelle C.I.) riesce ad avere tutta una serie di informazioni molto utili sull'andamento degli infortuni nelle officine della Mirafiori;
- Però fa un passo in avanti sia la elaborazione di una nuova strategia sindacale sulla condizione operaia (sull'ambiente, vedi la Dispensa sull'ambiente di lavoro di **Ivar Oddone**, e sui carichi di lavoro), sia primi elementi di unità tra la FIM e la FIOM - l'una sul piano dei diritti l'altra sul piano del controllo-potere. Intanto erano passati 10 anni da quando a Settimo in un convegno alla Farnitalia, presenti B. Trentin, G. Marri, A. Di Gioia con una relazione di I. Oddone, la CGIL di Torino aveva coniato la parola d'ordine "**la salute non si vende**" che però tra i lavoratori e i loro sindacati, per 10 anni, trovava sempre un'altra parola d'ordine: "**ma neanche si regala**".
- Ci vorrà la figura del Delegato che agli occhi dei lavoratori rappresenta una nuova fiducia dei lavoratori nel movimento. Il Delegato man mano che acquista credibilità, riesce a sanare (nella testa dei lavoratori) alcune tra le contraddizioni più vistose: non più l'aumento delle tariffe di cottimo, ma da un lato (per i lavoratori) il plafonamento (nei fatti nei primi anni '70) delle produzioni al 133 di rendimento e (per la FIAT) la garanzia del 127 sempre di rendimento, con in più i 40 minuti di pausa per le linee di montaggio (vedi accordo '71). Per questa via si va al congelamento di tutte le paghe di posto e la richiesta di robuste spese di innovazioni tecniche per risanare gli ambienti di lavoro.

Considerazioni

- Un episodio prima del '68: era mattino e ad un certo punto del mio girovagare con il

carrello da manutentore per tutti settori della Mirafiori mi ritrovo in Carrozzeria e sento un grido terrificante che parte dal fondo della catena e che in alcuni secondi coinvolge tutti gli operai della catena di montaggio. In seguito ho capito che per gli operai e le operaie (quasi tutti giovani) era questo un modo per scaricare la tensione del lavoro che accumulavano in mansioni del tutto ripetitive e stupide (alla catena della Cinquecento la cadenza era di 52"!).

- L'ultima elezione di Commissione Interna è avvenuta nel dicembre del 1968 e la FIOM che ricordo era il primo dei sindacati in termini di voti dal 1966, fece fatica a trovare le firme per presentare le proprie liste. Il sottoscritto lavorava allora a Rivalta e fece il Presidente di seggio alla Lastratura di quello stabilimento.
- Per tutti gli anni '60, '70 e via andando il secondo partito alla Mirafiori (e in tutta la FIAT) è sempre stato la DC. E io non capisco proprio questa strana schizofrenia che porta a valorizzare da una parte il contributo alla lotta di un cattolico democratico (quando questo lotta e si riconosce nel movimento di lotta e nel sindacato) e a considerarlo un coglione quando lo stesso individuo esprime la sua preferenza politico, ideale alla DC. Ed è per questo che a me la lettura sulla composizione di classe (leggi le teorie sull'operaio massa) non mi hanno mai convinto: nel comportamento di un individuo non entra solo in gioco il suo rapporto con la macchina o la mansione, ma come insegna la psicologia del lavoro entrano in gioco il rapporto con le gerarchie aziendali (e il modello che le informa), con i compagni/e di lavoro, con le organizzazioni (tutte, a partire ovviamente da quelle di classe).
- Tutte, ma per es. quali? Alla Mirafiori (e in tutti gli stabilimenti FIAT) l'organizzazione più numerosa era rappresentata dall'AVIS! Perché? Per l'ovvio scambio che c'era tra donare il tuo sangue e la giornata di riposo che ne portavi a casa. Il Gruppo Anziani FIAT era una organizzazione massiccia e non c'era un operaio che non andasse a fine anno a prendersi il regalo che la FIAT approntava in C.so Bramante, per i suoi dipendenti che avevano i figli (io ho dovuto firmare un foglio perché non lo volevo: ero un po' un fissato). Così come (specie tra gli impiegati) la corsa era grande per accaparrarsi le colonie per i propri figli. Così come per le cure termali, così come se avevi la "fortuna" di entrare nell'universo dei privilegiati che avevano le Case FIAT!
- Così come dalle ultime elezioni di Commissioni Interna alla Mirafiori venne fuori che il CISNAL (il sindacato fascista) tra gli operai aveva ben il 6% di voti e il 2% tra gli impiegati. E la cosa aveva una sua spiegazione: la stragrande maggioranza degli impiegati era di origine nordica (quasi tutti piemontesi) e qui c'era il ricordo bruciante delle bande fasciste durante la resistenza, cosa questa che non avvenne nel Sud, dove anzi c'erano ricordi "positivi" sulla figura del Duce e del fascismo.

- Ovvero la MALF che era sì da una parte un soggetto positivo per l'indubbio fatto di pagarti i primi 3 giorni di mutua a differenza di tutte le altre aziende (cosa per la quale il sottoscritto chiese la propria assunzione alla FIAT), ma come fatto negativo la MALF come soggetto che aveva in mano la possibilità attraverso i suoi guardiani di venire a casa tua per il controllo, fino a decidere dove spedirti in caso di inidoneità e fino al tuo licenziamento.
- Per non dire il ruolo del SIDA (è sempre stato il 2° sindacato in termini di voti alla FIAT) ed era il 1° in termini tessere. Quanti tra i compagni (anche tra i più radicali) si trovarono iscritti a questo sindacato! Ma certamente che andava così! chi trovavi ad aspettarti immediatamente fuori dagli uffici del personale, prima di andare nel reparto di produzione, una volta assunto? un membro di Commissione interna del SIDA che giornalmente non faceva un cazzo (a differenza dei membri di C.I. della FIOM, confinati nei loro posti di lavoro), il quale ti abbindolava attraverso la promessa di avere la 500 tra i primi (costava ai dipendenti il 10% in meno), in cambio ovviamente dell'iscrizione al suo sindacato. Delle sigle sindacali cosa conoscevano le persone che venivano dal Sud e dalle campagne del nord: la FIM, la FIOM, la UILM erano parole astruse – al massimo conoscevano la CGIL e le Leghe dei braccianti! Per non dire della pletera di associazioni sportive, "culturali" che facevano capo alla FIAT.
- Ovvero di quelle religiose (il prete che passava periodicamente nelle officine tra i lavoratori). E fatto del tutto positivo, il movimento dei preti operai negli anni '70 (vedi emblematicamente la figura di Carlo Carlevaris a Torino). Quanti tra quei giovani operai venuti dal sud andavano periodicamente nelle parrocchie di Torino a raccontare le stesse cose di sfruttamento e di discriminazione che altri andavano a raccontare nelle sedi del PCI o della galassia dei gruppi extraparlamentari.
- Gli allievi FIAT. È vero, dell'apporto positivo di questi giovani lavoratori, preparati più che tecnicamente dalla FIAT, però educati tutti al comando. Vedi la loro presenza tra le nostre fila ma... anche nella fila delle BR. In fondo in fondo si può fare qui (forse) un parallelo tra quanto avvenne all'Università di Trento, nata per opera della DC che sconfisse negli anni '50 De Gasperi per costruire i futuri gruppi dirigenti del neocapitalismo italiano. Non andò così ovviamente per le crisi che sopravvennero: non c'era posto per tutti. La stessa cosa si può dire per gli allievi FIAT: ad un certo punto non c'era posto per tutti (per fare carriera in FIAT) e inoltre erano cambiati i tempi, c'era stata una rivoluzione nei costumi che aveva coinvolto tutta una serie di giovani.
- E potrei continuare per pagine e pagine illustrando come lo "stato Vallettiano della FIAT" era fortemente radicato tra i lavoratori. Cosa questa del tutto sottovalutata dal nostro movimento che ha inteso i lavoratori come macchine per il conflitto tutte use a **pane e politica**. A proposito di narrazione!

- Si può dire (forse) che lo "scoppio" avvenuto nel '68 è preparato dal **"ghiaccio è rotto" del '62** - da precedenti e successive elaborazioni e ripensamenti autocritici: da quello generoso della Camera del Lavoro di Torino, fatta da un nucleo di militanti del PCI e del PSI desiderosi di "rifarsi la bocca" rispetto a Valletta - al carattere di intervento militante di un gruppo di intellettuali della sinistra del PSI raccolti attorno a Panzieri e ai Quaderni Rossi - al travaglio del mondo cattolico Torinese imperniato nella FIM e nella CISL e nelle ACLI che riscoprono a partire dai bisogni della persona un originale tratto anticapitalistico - **e per vie interne si compie nella psicologia dei lavoratori un primo bilancio di massa** (del tutto silenzioso) di questa nuova generazione - cioè del rapporto tra le speranze buttate sulla grande città piena di lustrini e di ogni ben di Dio e la scarsità di soldi per poter accedervi - l'impatto con la grande fabbrica, i suoi turni, i ritmi infernali, la sua disciplina maniacale, ecc. fanno il resto, **e la gente si incazza e va giù per le trippe** - ed era ora!!
- Il decennio si chiude con fatti esaltanti dal punto di vista della presa di coscienza di larghe masse - dall'incontro davanti ai cancelli di una stessa generazione di giovani magari di origine diverse: gli studenti, accomunati (almeno temporaneamente) da alcuni valori e contestazioni comuni: l'antiautoritarismo in fabbrica come nella scuola, l'egualitarismo in fabbrica contro una OdL che "eguaglia" in negativo tutti e nella scuola contro la selezione per censo - dagli scioperi sulle pensioni a quelli per Avola e Battipaglia, a quelli per la casa e la sanità = C.so Traiano), alla fine del contratto di lavoro dei metalmeccanici del Dicembre '69 con accanto però la prima strage di stato della Banca dell'Agricoltura di Milano.
- Il PCI si radica in fabbrica attraverso le sezioni e le cellule nelle piccole aziende - non sempre però c'è una chiara distinzione di ruoli tra sindacato e partito - quasi mai il Segretario di una sezione di fabbrica interviene nell'assemblea operaia in quanto segretario della sezione - gli altri partiti o formazioni sono puramente parasindacali (vedi le formazioni extraparlamentari) o puramente elettoralistiche come i socialisti

Tesi

- Avviene un "compromesso implicito" tra una spontaneità del movimento e una "direzione consapevole" (anche se minoritaria) = il movimento e una gran parte dei "gruppi", esprime un sacrosanto bisogno di "risarcimento" = la 2a + le 200 £ per tutti - una parte del sindacato: va bene il risarcimento però "controllo + potere" = i Delegati di G.O., l'assemblea retribuita, un "sistema di regole" per poter esercitare il controllo-potere su tutta la condizione operaia e per poter difendere un aumento delle retribuzioni che altrimenti verrebbe rimangiato dall'assenza di regole sulla prestazione;
- Non è una cosa semplice e lineare, anzi, questa rabbia, questo rifiuto di continuare ad essere maltrattati esige riparazioni, risarcimenti chiari e immediati (estremizzando: la 2a per tutti e 200 Lire per tutti); ma come fa questa esigenza di elementare giustizia ad

incastrarsi con la proposta del sindacato che appare complicata. Perché tutte queste complicazioni?

- **contrattare i tempi e il cottimo;**
 - **non contrattare la paga di posto ma modificare l'ambiente;**
 - **contrattare le qualifiche e il salario in maniera così complicata, un po' qui, un po' là;**
 - **avere i delegati quando basta l'assemblea per decidere;**
 - **l'orario diminuito ma così dilazionato;**
 - **e poi questo sindacato ... ! quello in Germania sì che !**
 - **perché solo 2 ore di sciopero al giorno, perché non 8 chiudendo i cancelli fino a quando;**
 - **qui non si parla di politica, ma dei nostri problemi;**
 - **e tanti eccetera.**
-
- Non vorrei aver banalizzato in poche battute un dibattito estesissimo in tutte le ore, in tutti i luoghi che avveniva con confronti pacati ma anche con scontri aspri. Vorrei che si cogliesse il senso di ciò che adesso con una lettura del poi e tutta "politica", può dargli, come confronto di "linee strategiche" o di chissà quali altre cose.
 - Come avviene quindi la saldatura? avviene con una naturale, logica e necessaria mediazione da un lato, **ma molto più importante dall'altro, con l'acquisizione di risultati che si toccano con mano, che fanno godere via via i diritti che si acquisiscono e quindi che conquistano fette crescenti di partecipazione consapevole alla lotta, ai suoi rischi, alle sue contraddizioni.** Ritorna costante quindi il problema delle contraddizioni all'interno del processo di evoluzione di coscienza collettiva, solo che positivamente si sposta in avanti.
 - Dai pochi che escono dalle squadre con fischietti e tamburi ai grandi cortei di centinaia e migliaia di lavoratori che insieme prendono coraggio, che rompono la paura, che incitano gli altri, che girano in lungo e in largo la Mirafiori, che escono e rientrano. Per quelle ore sono loro i "padroni" della grande fabbrica, fino a pochi minuti prima la "grande caserma".
 - Anche questo è parte del crogiuolo cui facevo cenno prima. Certo non sempre è un andare a convincere gli impiegati a scioperare, molte volte è "l'assalto al municipio", non sempre il corteo "duro" è segno di forza consapevole, ma invece di debolezza diffusa, di scarsa convinzione a quel momento particolare di lotta; non sempre il mitico blocco dei cancelli e relativo imbandieramento della Mirafiori è segno di volontà diffusa di acuire e durare lo scontro, ma invece anche di tacita, consapevole di essere agli sgoccioli, di voler chiudere, anche se le officine si svuotano e la gente non sempre capisce e si ammassa ai cancelli per andarsene o scavalca la cinta, ecc..
 - Nei fatti si costringe il padronato a tenere conto di una "compatibilità" capovolta = la

condizione operaia; dal punto di vista della sua integrità psicofisica e dal punto di vista di una concreta "politica dei redditi" (vedi Rieser);

- E con ciò si buttano le basi per un ingresso della classe operaia "nel mercato" in maniera da protagonista per il successivo decennio - (quanto consapevolmente?) - nei fatti facendo riconoscere al padronato una "nuova merce" che ha la capacità di auto valorizzazione - in pratica la materia animata (= le persone) all'onore del mondo al pari della materia inanimata (= le merci).
- L'unica "**pedagogia sociale**" che ascolta la maggioranza degli Uffici del Personale alla Mirafiori sono un corteo con in testa un capo del personale, con una bandiera rossa in mano!

anni '70

Le cose - la struttura industriale

- **la struttura industriale** è la stessa del decennio precedente, è in corso invece un processo di decentramento da Torino verso i comuni della prima cintura da parte delle medie aziende - poi la grande stagione delle contrattazioni per nuovi insediamenti al Sud da parte dei grandi gruppi;
- **il mercato subisce** una prima grave crisi derivata dalla fine degli accordi di Bretton Woods (parità del Dollaro con l'oro), in concomitanza (alcuni anni dopo) con la prima crisi petrolifera; per finire verso la fine degli anni '70 con una crisi di progetto su nuovi prodotti (tipico il caso FIAT) che rimane sul mercato sostanzialmente con un solo modello: la 127, che prepara la grande ristrutturazione dell'80;
- **la tecnologia** rimane la stessa di prima, viene sostanzialmente modificata con un processo continuo in funzione della contestazione e contrattazione operaia;
- Cosa voglio dire: voglio dire che è finita un'epoca contrassegnata dal dominio assoluto della tecnologia sul prodotto. Mi pare che questa fase sia caratteristica del periodo precedente contrassegnato da una forte capacità espansiva del mercato, da un recupero a basso costo delle materie prime, ma ancora di più, da un'assenza quasi totale di contestazione e lotta alla organizzazione del lavoro (intesa come stimolo a produzioni di nuove tecnologie e produzioni). Infatti, non è un caso che se prendiamo a riferimento i primi anni '50 e i primi anni '70 ciò che balza in evidenza, specie alla Fiat, è una importazione dagli U.S. A. (in quanto noi colonia tecnologica) per molti anni un sostanziale consolidarsi attorno a questa impostazione dei vari prodotti auto; negli anni '70 sotto la spinta delle lotte, si ha, relativamente agli anni precedenti, un susseguirsi rapido di introduzione di nuove tecnologie e mutamenti alla organizzazione del lavoro (vedi la produzione della 500 e 600) .

- In pratica mi pare di poter affermare che nel prossimo futuro sarà contrassegnato da un affermarsi del prodotto sulla logica della tecnologia in quanto il restringersi delle occasioni di mercato, l'inasprirsi dei fattori di concorrenzialità, imprimeranno una dinamica più veloce e diversa al rapporto tra domanda e offerta nelle ragioni di scambio. Mi pare infatti che una stabilità dell'offerta presupponga un mercato tranquillo e stabile (di conseguenza una O.d.L. e una tecnologia e un prodotto poco incentivati al mutamento). Una forte variabilità quantitativa e qualitativa della domanda (per tutti i motivi che sappiamo), incentiva invece mutamenti sul prodotto e quindi su organizzazione del lavoro e tecnologie.
- Quindi si può ipotizzare sul piano dei prodotti, fatta salva una certa fetta di mercato legata allo stile e alle mode, ancora il perdurare di una certa sofisticazione qualitativa del prodotto. Ma in genere per la grande produzione serve un relativo calo di questi valori tradizionali. Quindi una relativa caduta di qualità e di vita del prodotto stesso, questo per garantirsi più di prima un ricambio di mercato da un lato, l'altro per recuperare margini nel mercato dell'usato. Tutto ciò presuppone intercambiabilità delle parti dei nuovi prodotti per standardizzare intere gamme.
- Fatto molto più importante, mi pare, sia da scorgere nelle linee di tendenza sia della tecnologia che nella organizzazione degli uomini.
- **Impianti e tecnologia.** Mi pare in pratica che stante gli attuali rapporti di forza all'interno e all'esterno della fabbrica tra padrone e operai, si possa ipotizzare un sostanziale mutamento della centralità della "linea-catena" nel processo produttivo; cioè, se è vero che la "linea-catena" intesa come agglomerato umano direttamente produttivo, caratterizzava l'insieme del ciclo della grande fabbrica sino al progettista (vale a questo proposito l'affermazione vallettiana che esaltava la Mirafiori come una grande catena di montaggio) oggi questa concezione, sia in fase di mutazione, in quanto il permanere di una tale concezione presupporrebbe o un ritorno a forme di autoritarismo accentuato o un recupero altrettanto accentuato di corporativizzazione della classe operaia e dei suoi vari comparti. In un caso o nell'altro, un ridimensionamento drastico del potere di questo sindacato o il suo snaturamento fino a metterne in crisi i connotati di classe.
- Conseguenza di tale processo di mutazione sono a mio parere la sostituzione delle macchine agli uomini, in quanto il potere e la coscienza di questi ultimi hanno irrigidito il ciclo, cosa che può essere superata da impianti e tecnologie versatili, flessibili, ecc.; dall'altra parte tale processo (certamente lento e contraddittorio) diventa "necessario" non solo per fare i conti con il potere del sindacato e del controllo operaio in fabbrica, ma anche con le prospettive legate al ricambio generazionale di questa classe operaia con il nuovo mercato del lavoro della società industriale italiana che ha perso alcune caratteristiche da "terzo mondo" (bassa scolarità, bisogno del lavoro, ecc.) e quindi non più disponibile come nel passato.

- Inoltre occorre tener presente che mentre per il passato la "catena" caratterizzava ogni unità produttiva fortemente coesa e concentrata in ogni singolo stabilimento, nell'attuale fase di ristrutturazione produttiva e finanziaria in grandi comparti omogenei (però staccati tra loro: es. Mirafiori, Termoli, Cassino, ecc.) la stessa "catena" assume essa stessa un elemento di elasticità in un ambito orizzontale nel territorio e verticale nell'insieme dei tipi di prodotto.

Gli uomini - la loro composizione e la loro condizione

- **la composizione** è sottoposta ad un grandissimo turnover nella prima metà degli anni 70 specie nei settori a più alto rischio per la salute o molto gravosi per la concomitanza di orari e turni disagiati; vi è un innesto del tutto nuovo nel 1977 di una nuova classe operaia, ancora più scolarizzata del passato che però ha origini "cittadine", meno solidaristica e più "violenta";
- **la condizione - la capacità di lavoro e di guadagno + i gradi di libertà**

=> **il lavoro**= dal punto di vista della **durata** si arriva ad una grande conquista = le 40 ore alla settimana su 5 giorni - settimana corta (scelta derivata da una inchiesta di massa fatta tra gli impiegati della FIAT - con 25.000 questionari) a fronte di un'altra proposta rimasta però minoritaria = giornata corta - settimana lunga; dal punto di vista della **intensità** l'esercizio del controllo premia primi elementi di potere dei lavoratori e dei loro Delegati specie nelle grandi produzioni di serie attraverso il dispiegarsi di tutte le conquiste fatte negli ultimi anni '60 e nei primi del '70 i **tabelloni**, maggiori pause, i sostituti assenti e i "cambisti"; ulteriore conquista specie per la FIAT = la "mezz'ora" in meno per ogni turno, nel 1978;

- **Cos'è il 133 di rendimento.** Deriva dagli studi della medicina del lavoro sul "metabolismo basale" la quale ricorda che: per non avere nocimento alla salute il rapporto massimo tra riposo e attività non deve superare il $3 : 4 = + 1/3$, cioè se lavorando ad "economia" (= senza predeterminazione dei tempi, dei carichi di lavoro e senza incentivazione), posso fare ad esempio 60 pezzi in una ora, sottoposto a predeterminazione e a incentivazione, il massimo che un cronometrista può assegnarmi è un terzo in più = 80 PEZZI IN UNA ORA. Se 60 lo facciamo uguale a 100, 80 sarà uguale a 133, ed ecco spiegato il famoso limite massimo stabilito nelle produzioni di serie. Di seguito un grafico di una esemplificazione del concetto di "saturazione" in una attività di lavoro a turni (come appunto la quasi totalità dei lavoratori della Mirafiori):

| ←----- **tempo di presenza in officina – alle linee – 450' = 100%** -----> |

| ←-----**T.A. = tempo attivo a ritmo 133** -----> | ← **F.R.** → | ←**F.F**→ | ←**Pausa**→ |

- **T.A.** – Tempi Attivi, sono i tempi di pura attività dell'operaio dedicati alla trasformazione e/o assembramento del prodotto, ovviamente sono i tempi che vengono prelevati dal cronometrista e successivamente "normalizzati" e maggiorati.
- **F.R.** – Fattori di Riposo, sono le parti di tempo (dall'1 al 25%) da assegnare al lavoratore per recuperare la fatica tra un ciclo e l'altro, onde consentirgli di continuare a lavorare per tutto il turno, senza nocimento alla salute.
- **F.F.** – Fattori Fisiologici, è la quantità di tempo concessa al lavoratore per i suoi bisogni fisiologici durante il turno di lavoro – la FIAT (compreso il suo indotto) usa uno stesso criterio per uomini e donne assegna un 4% di maggiorazioni, mentre per quasi tutti i manuali di "cronotecnica" è assegnata una differenza tra uomini e donne: il 4% per gli uomini, fino al 7% per le donne;
- **Pause** – sono la quantità di tempo (è una variabile) concessa al lavoratore per allontanarsi dal ciclo di lavoro per cause riconducibili alla fatica derivante dal "vincolo" e/o dalle condizioni di nocività.

=> **la salute** = la produzione industriale continua a produrre un gran quantitativo di invalidi e inidonei, che però vengono in parte salvaguardati mitigandone gli effetti per quasi tutti gli anni '70 attraverso la contrattazione = le "linee dedicate" per gli inidonei, e la grande campagna di contrattazione sulle bonifiche ambientali, dalla questione delle riduzioni di orario sino alla conquista di pause nei posti a maggior rischio; alla fine degli anni '70 avviene la prima grande rottura di solidarietà tra i lavoratori (alla FIAT), tra gli idonei e gli inidonei che sono ammassati nelle sale mensa a giocare a carte, per cui chi tutti i giorni invece gli tocca lavorare fa immediatamente la differenza tra sua condizione e quella degli inidonei - comunque il livello tecnologico migliora le condizioni ambientali, quel tanto che è la voce di maggior spesa specie nelle aziende medio-grandi - a livello di territorio nel 1978 si tenta di "esportare" il modello operaio su un quartiere di Torino: S. Donato - alla fine l'esperimento non va in porto per una mancata comprensione in seno alla sinistra;

=> **la professionalità** = c'è una prima importante svolta con l'inquadramento unico nel 1973 e le successive applicazioni a livello di contrattazione integrativa nel 1974, a cui si innestano importanti esperienze di contrattazione aziendale su nuovi modi di produrre; accanto a questo discreto aumento della "competenza professionale ristretta" (cioè quella riconosciuta dalle declaratorie e dai profili professionali del contratto di lavoro), il Sindacato, attraverso da una parte l'applicazione contrattuale delle 150 ore e dall'altra dal dispiegarsi in ogni officina della contrattazione sulle condizioni di lavoro aumenta in maniera considerevole una nuova e diversa "competenza professionale" che chiameremo allargata (Oddone) cioè volta al mutamento delle condizioni di lavoro e quindi volta al superamento seppur graduale della divisione del lavoro - fenomeno questo tipicamente italiano;

=> **il salario** = si afferma accanto ad un aumento delle tariffe di cottimo e delle paghe di

posto, anche la parola d'ordine "la salute non si vende", per cui si sancisce in tutti gli accordi un sistema salariale che punta alla non monetizzazione, al rispetto della regola del 133 - in pratica ad un raffreddamento di tutte le voci incentivanti - personalmente ritengo sbagliato lo spostamento fatto del premio di produttività mensile (il P/H) dal livello di stabilimento a livello di tutto il gruppo effettuato nel 1974 (alla FIAT) - così come ho un dubbio rispetto alla validità delle maggiorazioni introdotte sul lavoro notturno alla FIAT, in quanto le cifre molto sostenute hanno portato ad una selezione degli operai che "volontariamente" accettano il lavoro continuativo alla notte;

=> **i gradi di libertà** = la fabbrica capitalista, dove conta molto di più la "materia inanimata che quella animata", che genera frustrazioni e qualche volta violenza, attraverso l'esercizio della contrattazione articolata che fa incontrare i diritti con il potere, diventa anche un luogo di socialità, di solidarietà e di espressione di sé stessi;

I modelli - quello padronale e quello politico-sindacale

- per la FIAT un normale conflitto "è sempre guerra", quel tanto che ad ogni accordo con il Sindacato, cambia sempre la direzione del personale;
- l'introduzione del Delegato di G.O., pur non cambiando la catena di montaggio o l'OdL esistente, è nei fatti una "rivoluzione" nella organizzazione degli uomini: infatti va in crisi verticale tutto l'apparato di comando della fabbrica costruito ad avere "obbedienza **sulla base dell'ignoranza**" e si afferma nella maggioranza dei lavoratori una di versa "**mappa cognitiva**" (Oddone) sul proprio posto di lavoro e sul lavoro stesso, derivante dall'avere a disposizione ogni giorno un proprio Delegato che rappresenta le proprie istanze all'insieme delle gerarchie;
- il Delegato eletto su scheda bianca revocabile in qualsiasi momento chiede un doppio superamento della logica sindacale fino allora imperante: **unità delle organizzazioni sindacali + democrazia dal basso** - in pratica chiede una figura "**sempre in crisi**" = un po' rappresentante del proprio gruppo e un po' rappresentante degli interessi generali nel proprio gruppo - con alti e bassi questa felice combinazione dura per più di un decennio - in pratica andando verso il superamento della logica che vuole che la coscienza venga unicamente dall'esterno della classe operaia;
- Una linea di parziale compensazione viene ritrovata in fabbrica attraverso la lunga stagione delle "**1.000 vertenze**" della primavera estate del '75, tese a ridare parziale unità alla politica rivendicativa sulla organizzazione del lavoro, maggiormente e qualificare i consigli di fabbrica come strumenti reali di contrattazione. Occorre tener conto infatti, che difficile e stentata è la vita dei consigli di fabbrica come organismi collettivi di direzione della contrattazione nelle officine.

- **Conquista: alla Carrozzeria si acquisisce il Programma Produttivo Trimestrale** – è questo un passo avanti molto significativo. Perché da un lato finisce l'era **dell'operaio "valigetta"**: colui il quale tutte le mattine poteva trovarsi sbattuto di qua e di là nell'ambito di tutte le officine della Carrozzeria – dall'altro lato la mobilità va pagata per cui dopo un certo tempo su determinati lavori doveva scattare la categoria. Infine obbliga la FIAT a programmare la produzione con il consenso.
- Cioè, se è vero che dal '69, ma specie dall'accordo del '71 trova un impetuoso affermarsi la figura del Delegato paradossalmente l'organismo di sintesi fino al '71, all'interno della fabbrica rimane la Commissione Interna, in seguito la lega attraverso i funzionari responsabili dei settori, questo certamente è dovuto alle resistenze della Fiat a riconoscere dignità contrattuale ai consigli di fabbrica (che peraltro non riconosce, riconosce infatti separati i vari comitati e in questi una ulteriore separazione tra RSA ed Esperti) ma anche da una resistenza dei delegati stessi rispetto a darsi e consolidare strutture di coordinamento (Esecutivi), inoltre da una pratica del sindacato (dura a morire!) che faticosamente tende a trasferire potere decisionale verso il basso. Questo a tutti i livelli.
- il modello sindacale si avvale nel Maggio del '70 di una nuova legge la **L. 300 = Lo statuto dei diritti dei lavoratori** - pietra miliare nella evoluzione dei diritti delle classi subalterne nel nostro paese che per primi in Europa se ne appropriano - è questo un vecchio sogno di Di Vittorio che lo pensò nei primi anni '50 - sogno che non vede come protagonista l'on. Pannella "campione dei diritti civili", quasi che i diritti di milioni di persone nei luoghi di lavoro non siano dei diritti civili;

Considerazioni

I fatti positivi

- **La FIAT e l'intelligenza operaia.** 3 episodi più uno: il 1° nel 1974 (Pregolato era allora il responsabile delle Fonderie e Fucine): si imposta il primo corso di 150 ore sull'ambiente di lavoro, presso il CTO di Torino. Coordina il lavoro per il sindacato Vincenzo Fabbri responsabile del Consiglio di Zona della Mirafiori Sud. Lo si concorda da una parte con il corpo docente (il prof. Rubino) e dall'altra con l'azienda. Con questa si sceglie, tra le tante officine portate al seminario, una officina delle Fonderie (il servizio "anime") dove il CdF procederà alla compilazione con i Gruppi Omogenei del Questionario sull'ambiente di lavoro (è in pratica il modello d'uso derivante dal modello teorico della Dispensa sui 4 gruppi di fattori di rischio). Mi pare che se ne fossero compilati una ventina. Tutti attraverso delle assemblee e sfruttando le pause. L'azienda, tramite il capo del personale si impegnava a fornire tutta una serie di informazioni legate alle tecnologie e sostanze usate, foto di macchine e impianti, ecc. La sala medica con il medico di fabbrica si impegnava a fornire le cartelle sanitarie dei

lavoratori, ecc. Il tutto veniva poi dato ad alcuni medici (Perucca e Chiantaretto) e veniva fornito agli studenti di medicina che partecipavano al corso per avere da questi tecnici delle valutazioni tecnico-sanitarie adeguate. Alla fine l'esperienza ebbe anche un risvolto contrattuale per le modifiche all'OdL che chiamò in causa, per l'officina presa in esame e sulla quale la FIAT si impegnò in tempi stabiliti per fare una serie di bonifiche che erano richieste. In più il CdF aveva impegnato la FIAT su un "verbale di riunione" a fornire una serie di informazioni tenute sostanzialmente dalle sale mediche, molto interessanti riguardanti lo stato di salute dei lavoratori: erano informazioni che inseguivamo da anni e non le avevamo mai avute.

- Bene. Ad un certo punto (siamo all'inizio del 1976, il sottoscritto ha sostituito nel '75, Pregolato il quale è passato alla Carrozzeria) l'esperienza fatta nel "servizio anime" delle Fonderie, e portata al seminario delle 150 ore, la facemmo pubblicare in un libro (con la copertina bianca e una premessa fatta dall'assessore Enrietti della Regione Piemonte. La quale finanziò la pubblicazione). Ricordo che Armando Caruso in occasione di un incontro all'AMMA con il dott. Callieri volle portarne una serie di copie per darle alla delegazione della FIAT. Volevamo rendere conto anche all'azienda del lavoro fatto. Ci pareva un atto dovuto per il fatto della disponibilità avuta dall'azienda. Al tavolo del confronto porgo i libri al dott. Callieri, questi ne sfoglia uno e si incazza maledettamente: "ma chi vi ha dato l'autorizzazione... qui si sono pubblicati dei segreti industriali..."; rimanemmo francamente di sasso.
- Il 2° episodio risale immediatamente a dopo l'applicazione del capitolo ambiente alle Presse (le aree prioritari di rischio). Del percorso ne ha parlato nella maniera la più efficace Celestini. La FIAT spese una barcata di soldi per le bonifiche ambientali. Immediatamente dopo una delegazione del CdF delle Presse va su in direzione (Celestini, Garbin, Giulio Gino e un Delegato degli impiegati, Ceccopieri) per andare a proporre il "Gruppo Integrato di Produzione". I compagni in questione illustrano con dovizia di esempi di carattere tecnico e produttivo la proposta; risultato atteso: un aumento sensibile della produttività dell'impianto (le batterie di presse) per via dell'accorciamento dei tempi di attesa per il cambio stampi. Un aumento della professionalità degli addetti e quindi il riconoscimento per questi di una maggiore categoria. La FIAT li ascoltò e alla fine disse: "queste sono cose che non competono a voi. Ci pensiamo da noi..."
- Il 3° episodio è accaduto sempre nella metà degli anni '70 in Carrozzeria su un tratto linea della Lastroferratura. I protagonisti furono Nivo Stacchini e Peppino Muscarà (è l'esperienza delle cosiddette "linee a pettine"). Dopo aver battuto il naso con una richiesta di passaggi di categoria dal 3° al 4° livello per i ferratori (la FIAT: "ma che cosa andate in cerca, quanto è il tempo di prestazione? E in quanto lo imparate? Ma andiamo...") una volta tornati in officina osservando le mansioni della coppia di lavoratori posizionati ai lati delle scocche, gli viene da pensare che invece di lasciare la scocca (dopo un 1' e 45") alla coppia successiva, la coppia in questione poteva utilmente portare a compimento per tutto il tragitto del tratto linea la scocca completandola fino al collaudo finale e fino a firmare il cartellino di benessere: totale

del lavoro da fare per ogni coppia = 45 minuti!. Risultato atteso: un aumento della produttività della linea, dovuta al superamento di tutte le dissaturazioni¹ stazione per stazione. Aumento delle vetture "buone" per il semplice fatto che ogni coppia sarebbe stata molto più attenta agli eventuali "bolli" per il semplice motivo che era di sua competenza il collaudo e il benessere finale, ecc. In cambio ovviamente il 4° livello. Vanno su di nuovo, motivano la proposta e la FIAT "ma non avete capito niente, 3° livello moltiplicato per 10 o per 100 fa sempre 3° livello". Al che i nostri due vanno giù in officina, spiegano la "gabola" ai lavoratori e parte la "pratica dell'obiettivo": i lavoratori come forma di lotta adottano la proposta del Consiglio di Officina. La FIAT a fronte dell'iniziativa dei lavoratori minaccia provvedimenti di "insubordinazione!"

- Il 4° episodio. Nelle officine da dove provenivo io era abitudine che in occasione dell'andata in pensione di qualcuno degli operai il giorno dell'addio oltre che le feste al compagno questi lasciasse in eredità al suo socio quegli attrezzi che lui nella sua carriera lavorativa si era inventato. Ora era vero che la FIAT aveva istituito pure un premio in denaro per tutti coloro i quali avessero prodotto delle soluzioni tecniche. Ma il premio era puramente formale. Mentre invece erano di una certa mole le "piccole" invenzioni prodotte nel tempo dai lavoratori, i quali le custodivano gelosamente anche nel caso di non usarle più, per il solo fatto del ricordo di aver trovato quella particolare soluzione ad un problema.
- Bene. Vittorio Rieser mi raccontò che alla Olivetti la direzione tecnica una volta l'anno sguinzagliava i suoi tecnici per le officine alla caccia delle soluzioni inventate dai lavoratori. Tali invenzioni venivano catalogate e rese "normali".
- Per dire due approcci radicalmente diversi di fronte alla "intelligenza operaia": alla FIAT e alla Olivetti.
- Per dire, infine, di quale supponenza erano fatti gli allora dirigenti della FIAT. Invece di rallegrarsi che tra i loro dipendenti ci fossero di quelli che impegnavano la loro intelligenza in maniera positiva riferita a trovare delle soluzioni ai problemi che emergevano nel processo produttivo, il loro atteggiamento era mortificante rispetto a questi nostri Delegati i quali erano portati a dire: "ma allora che vogliono questi dirigenti? Cosa ascoltano, solamente i cortei?"
- **La mezzora e le aree prioritarie di rischio.** Nella seconda metà degli anni '70 con la vertenza del 7/7/'77 si portano a casa due conquiste: la 1° il godimento della "mezz'ora" che era un problema annoso per la FIAT che per ultima lo raggiunse. Fu sul serio una conquista molto apprezzata dai lavoratori, tra questi i più giovani che immediatamente dopo le 10 di sera potevano avere ancora il tempo per una pizza! La 2° "le aree prioritarie di rischio", e cioè l'accordo che delegava la contrattazione a livello di ogni singolo settore e che attivò quasi 4 mesi di preparazione da parte dei Comitati Ambiente di tutta la Mirafiori (erano più di 30 delegati) ad un seminario di 3 giorni (a Saint Pierre in Vale

¹ Dissaturazione è il contrario di saturazione. Indica una stazione di lavoro dove il totale delle operazioni assegnate al singolo lavoratore non perviene ai 450 minuti di lavoro retribuito. Questo ovviamente per cause tecniche.

d'Aosta) per la preparazione della vertenza sul capitolo ambiente di lavoro, successivamente la trattativa e ancora altri 3 gironi seminariali per l'applicazione dell'accordo. Successivamente si aprirono in tutti i settori le trattative in merito alle aree prioritarie di rischio e, infine, le bonifiche ambientali in dette aree, che fecero spendere delle barcate di soldi alla FIAT.

- **Le pause e il gioco delle carte.** Racconto un episodio avvenuto nel reparto "sbavatura" delle Fonderie: un mattino vado a portare un pacco di volantini in fabbrica. Entro nella saletta del CdF e trovo due Delegati del reparto Sbvatura. Mi portano con loro fin nel reparto per farmi vedere le condizioni di lavoro dei lavoratori. Era un autentico girone dantesco: sbavavano la "cracia"² dai basamenti motori ancora caldi dalla fusione che gli passavano davanti. Erano muniti di scalpelli e mole a disco con la quale, con lunghe lingue di scintille, asportavano la "cracia". Erano del tutto imbacuccati con caschi, pettorine, guanti, scarponi antinfortunistici, maschere contro la polvere, ecc. un vero inferno. Di lì a poco si avvicina una persona che si presenta come il capo officina. Veniva dalle Fonderie di Carmagnola (era un cattolico impegnato nelle ACLI). Cominciamo a discutere e gli faccio notare che, con quella classe operaia in quelle condizioni di lavoro, come sindacato avevamo poco da offrire, salvo che la lotta. Lo vedo interessato e allora gli faccio la seguente proposta: perché non fare come si stava facendo in Verniciatura dove a fronte di un lavoro altrettanto nocivo si era concordato 40' di lavoro e 20' di pausa ogni ora e in più la possibilità per i lavoratori di poter riposare in apposite cabine relax. Gli spiego pure che a me non interessa un accordo scritto, ma interessa la soluzione. Mi dice che ci penserà. Vengo a sapere dopo un certo tempo che ha introdotto delle pause durante il lavoro e che sta installando una cabina relax in attesa di altre 2. Bene, dico e diciamo.
- Salvo che qualche tempo dopo (qualche mese) mi capita di andare di nuovo in fabbrica sempre per portare dei volantini e questa volta ci vado verso mezzogiorno. Arrivo nella saletta del CdF e trovo il compagno La Manna (della FIM, un compagno palermitano bravissimo). Questo mi porta di nuovo nel reparto Sbvatura. Arriviamo e non sento nessun rumore, vedo alcuni operai seduti, alcuni leggono la Gazzetta dello Sport. Il grosso degli operai sono tutti ammassati attorno ad alcuni tavolini nelle salette relax: stanno giocando a carte. A scopa. Più tardi i compagni mi diranno che si giocano oltre che i soldi pure le pause. Mi incazzo come una biscia, ci sono lì altri Delegati, vedo anche loro che si incazzano. Diamo il giro ai tavolini e veniamo alle mani con alcuni degli operai. Alla fine me ne vado infuriato e mentre sto per uscire dall'officina incontro il capo officina, che con aria seria mi dice che lui non può tollerare oltre un andazzo che vuole che a mezzogiorno nell'officina non ci sia più quasi nessuno che lavora. Anche se la produzione viene fatta? (domando io), al che lui mi dice di sì.
- Un altro giorno al mattino presto torno in fabbrica e La Manna mi porta di nuovo in Sbvatura. Quando arriviamo in reparto dove tutti i lavoratori stanno facendo la produzione, mi fa: "ma tu Gianni, lavoreresti in un posto come questo" e io "se proprio

² La cracia (vedi le note precedenti).

non dovessi trovare un altro lavoro” e lui “ma nel caso tu lavorassi in un posto come questo, come sarebbe il tuo comportamento lavorativo?” E io... ci penso un attimo e arrivo a pensare che i lavoratori hanno ragione loro e che al loro posto farei come loro e gli dico “vai a fare in culo La Manna!”. Ho avuto modo di riflettere su questo episodio e penso che nei posti a maggiore rischio e a fare un lavoro del tutto stupido (togliere la “cracia” ai getti fusi) è del tutto naturale ricercare di compensare con una attività intelligente (il gioco delle carte, se poi ci metti pure i soldi sai l’adrenalina!).

- Questo poi l’ho pure “teorizzato” per scandalizzare chi nei gruppi dirigenti del Sindacato e nel PCI menava scandalo per queste forme. Forme del tutto sconosciute per es. in officine di operai di mestiere dalle quali io provenivo, in quanto qui gli operai erano impegnati in attività intelligenti e in piena autonomia.
- **La professionalità allargata e una nuova "imprenditoria sociale"** - in pratica succede che persone dotate di scolarità ridotta, magari utilizzate **"per un milionesimo delle capacità umane"** (Wiener) incatenati alla catena di montaggio per attività che vanno da qualche manciata di secondi a pochissimi minuti, riescono con un processo continuo di apprendimento e di riappropriazione di elementi tecnico-scientifici a diventare "padroni" di interi cicli di lavoro industriale, quel tanto che tengono in scacco decine di tecnici aziendali - in pratica abbiamo una competenza professionale che si allarga da quella puramente ristretta per la quale si è pagati e in questo, alcuni (centinaia e migliaia) mettono in mostra doti di "imprenditoria" fino ad allora sconosciute - **a mio avviso è questo l'aspetto più significativo del decennio degli anni '70, totalmente ignorato dall'insieme dei gruppi dirigenti dei partiti e del sindacato**, i quali nella loro stragrande maggioranza vedono gli operai come **"operaio massa"** che altro non è che l'immagine rovesciata dell'uomo medio tayloristico, molto **facile da addestrare per la produzione da parte del padrone e... da redimere per la "rivoluzione" per la sinistra e il sindacato;**
- **Il fenomeno della non delega e il rapporto con la scienza** – così come va avanti nella pratica quotidiana un processo tormentato che punta alla "non delega" - tormentato perché significa fare sovente delle brutte figure con il sapere dei tecnici aziendali, ma ogni giorno se sono il Delegato devo controllare la "saturazione e il bilanciamento", della mia linea e questo lo devo fare nel rapporto con la "line" (= la gerarchia di fabbrica), poi ad un certo punto sono chiamato a misurarmi con lo “staff” aziendale (= il capo del personale) su problemi di mobilità ovvero di qualificazione o di modifiche all'OdL in funzione di bonifiche ambientali, ecc.. - ovvero a non delegare la propria integrità psicofisica solamente al medico e questo fenomeno innesca la non delega su un insieme di altre questioni della vita di fabbrica e fuori che troveranno una prima sperimentazione e confronto nei "luoghi del sapere" (attraverso le 150 ore) che sono la scuola media dell'obbligo per migliaia di lavoratori che per vicende personali ne erano stati esclusi e per centinaia di Delegati e lavoratori all'Università su materie che vanno dalla medicina alla psicologia del lavoro, alla storia, ecc. - **per cui**

anche se in maniera non consapevole la politica si contamina e a sua volta contamina la scienza attraverso le sue varie discipline - per cui accanto alle categorie economiche e sociologiche che trasformano le persone in merci e numeri (allora e adesso imperanti) compaiono anche le categorie fisiologiche e psicologiche che fanno vedere le persone;

- In concreto un fiorire di attività politica attraverso l'ingresso dei partiti e dei gruppi in fabbrica che favorisce un processo di "pedagogia sociale" immenso con riunioni a fine turno, nelle sedi di partiti, gruppi, con l'azione e la sperimentazione di nuovi gruppi dirigenti di fabbrica che discutono, leggono, ascoltano, che producono in proprio giornalini di fabbrica - **in pratica che si emancipano;**
- Il rapporto tra i **"tecnici e i politici"** - intanto fiorisce all'interno di questo movimento una nuova dialettica, quella tra i cosiddetti tecnici e i politici - **è politico il capo popolo, è tecnico colui che sa tutto sulle saturazioni e sui bilanciamenti** - all'inizio è una dialettica feconda che attraversa il movimento che però ai giorni nostri è degenerata nella pratica costituzione delle "commissioni paritetiche" che altro non sono che lo "sbolognamiento" di attività cosiddette tecniche a gruppi di Delegati che senza nessuna preparazione se la devono vedere con stuoli di tecnici del padrone sui problemi della "qualità totale" sull'ambiente di lavoro e quant'altro - intanto che i nuovi gruppi dirigenti la "buttano in politica" **in pratica si mette in moto un processo che emancipa l'antagonismo in potere;**
- È questo il matrimonio più felice che fa festa a questi lavoratori. È di fronte a questa esperienza che mi sento come il biondo replicante del film Blade Runner il quale prima di morire, all'umano lì presente dice: **"io ho visto cose, ho visitato mondi che voi umani non vedrete mai e adesso con la mia morte tutto andrà perduto..."**.
- A livello del PCI Torinese avvengono nell'arco di pochissimi anni due fenomeni che ne muteranno la cultura di fondo - il primo la confluenza della quasi totalità dello PSIUP Torinese (che era l'ala sinistra dello PSIUP Nazionale), molto critica nei confronti dello stesso PCI e del Sindacato - si rivela una operazione di "potere" in quanto portano un gruppo molto nutrito di quadri molto capaci, ma con una formazione molto elitaria, eclettica, che li porta in breve tempo ai vertici del PCI e ancora di più del Sindacato Torinese - il secondo l'avanzata massiccia del PCI nelle elezioni amministrative del '75 che combinandosi con l'andata via (a Roma) di Minucci e della breve parentesi di Ariemma alla segreteria della federazione, porta nei fatti a confinare il lavoro nella sua espressione più subordinata, dopo che anni e anni di scavo sul lavoro subordinato e l'esigenza di una sua emancipazione e liberazione erano stati al centro delle politiche della federazione incarnata da Minucci, uno dei pochi "intellettuali organici" ad aver letto e fare continuamente riferimento ai Gramsci di "Americanismo e Fordismo", che come ben si sa è nel pensiero di quest'ultimo la vera novità "rivoluzionaria" nei modi di

produzione che non la rivoluzione "sociale e politica" scaturita dall'ottobre sovietico - nei fatti una lettura (a mio modo di vedere), del tutto diversa e irriuale rispetto a quella fatta da Togliatti nel 1948 nella sua disposizione dei "Quaderni dal carcere" che lascia intendere un Gramsci tutto umanista e storicista - a questo proposito basta vedere poi tutto il limite del PCI sui problemi delle forme di produzione derivanti dal fatto culturale del suo gruppo dirigente fatto essenzialmente di intellettuali quasi tutti di origine umanistica che assolvono ad un ruolo essenziale di pedagogia nei confronti della classe operaia, finché questa né ha bisogno per un minimo di acculturazione (e ciò è essenziale e va bene), ma che diventa del tutto insufficiente nel momento che la stessa classe operaia si trova a doversi misurare (per propria capacità contrattuale) con le moderne tecniche di produzione.

I fatti negativi

- Trovo una assonanza "negativa" nei confronti di due questioni che attorno alla metà degli anni '70 si impongono al movimento - la prima: la **1a parte dei contratti di lavoro** figlia di un difetto intellettualistico (di Trentin) che sulla base della prima sperimentazione del "controllo operaio" nei luoghi di lavoro si "inventa" il controllo sull'insieme dei processi produttivi fino ad elaborare "il piano d'impresa" - in sé la questione è più che corretta, però non fa i conti con le vicende concrete della diffusione del controllo operaio e con i livelli di coscienza e consapevolezza all'interno dei gruppi dirigenti di fabbrica, in pratica da una mancata comprensione e consapevolezza da parte del gruppo dirigente di far combinare sempre i diritti con la loro applicazione - e **da un successivo bilancio di massa (e silenzioso) che il movimento va facendo sulla propria condizione di lavoro e di vita** - e la successiva fase della **solidarietà nazionale** (compensata dal punto unico di contingenza più il salario garantito) che in cambio della moderazione di richieste salariali nei fatti tenta di moderare il cambiamento in corso nel movimento trovo una sorta di "alleanza" tra il gruppo dirigente FIAT e i gruppi più radicali, quelli innamorati delle forme di lotta, dove questa non è vista come uno strumento, ma come un fine in sé - si tratta in pratica della ricorrente pratica della **"lotta ad oltranza"** specie nel periodo della chiusura di importanti vertenze, dove il consumo scriteriato delle ore di sciopero fa perdere credibilità al "compromesso" di chiusura della vertenza - a parer mio è questa una caratteristica strumentale della dirigenza FIAT per far impoverire il risultato agli occhi dei lavoratori = i soliti bidoni!
- È in questo decennio che si consuma la rottura con la tradizione del movimento operaio e con l'esperienza della classe operaia operata dal **terrorismo** - poco male rispetto alla "tradizione" del movimento operaio che dal 1956 ha imboccato la via italiana al socialismo attraverso la pratica democratica e che il ricorso alla lotta armata rimane confinato alle estreme conseguenze di una reazione della destra e della borghesia - **ma molto male** rispetto al sommovimento (Luigi Longo) profondo in corso in milioni di individui che la vogliono fare da protagonista mentre **il fenomeno del terrorismo chiede una "delega**

totale" a pochi che fanno per molti, sottacendo così una scarsissima fiducia nei confronti dei lavoratori, tant'è che l'area di simpatia nei confronti del terrorismo combina quasi sempre con i lavoratori più deboli psicologicamente, molte volte sono i crumiri (vedi il caso della uccisione di Moro e i commenti a caldo ai cancelli di Mirafiori - ovvero della presenza nel settore delle Presse di Mirafiori, dove la selezione della FIAT era di avere degli "schiacciabottoni" con un livello di scolarità bassissimo, con la presenza di vero sottoproletariato, con la presenza organizzata del sindacato giallo SIDA, ovvero del CISNAL, ovvero delle BR!);

- La sconfitta degli anni '80 è preparata da una crisi senza precedenti che impone **il fenomeno inflattivo a due cifre** - ad una crisi di comando e di progetto da parte del capitalismo italiano (della FIAT in particolare) incapace di imparare la lezione degli anni '70 (ovvero invece di combattere sempre la contrattazione operaia, di usarla invece come "aumento della produttività", così come avviene per altre vie in Giappone negli stessi anni);
- Vi è una timida ipotesi di diversificazione condotta in porto dalla gestione di Rossignolo al vertice della FIAT alla metà degli anni '70 che però alla fine si riduce unicamente in un fatto di razionalizzazione dei costi con appunto la creazione di "centri di costo" e delle Holding in tutti gli stabilimenti FIAT (vedi la brevissima esperienza di Carlo Debenedetti come AD della FIAT nel '76) - il Sindacato e il PCI prestano pochissima attenzione a questo tentativo, ne ricavano il solito "ci vogliono fregare" e niente si fa per esplorare almeno la possibilità di un diverso sviluppo industriale;
- Non ricordo nessuna attenzione da parte del sindacato per questa operazione. Anzi mi trovai sostanzialmente da solo (forse con i compagni dell'IVECO) nel fare una battaglia contro l'ennesima vertenza generale che culminò nell'accordo del 7-7-'77. Adriano Serafino giustamente la chiama la vertenza "mostro" che conteneva quasi 300 richieste! Persino per le sedi decentrate in Turchia e in America Latina!
- Perché ero approdato a sostenere la scelta della costruzione delle vertenze per Holding (ne ricordo ben 11): perché, forse unico in 5° lega, avevo sperimentato l'applicazione della 1° parte dei CCNL in un confronto con il gruppo dirigente della Tek-Sid (a cui appartenevano le Fonderie e Fucine) con Callieri come controparte. Molto utile e istruttivo per tutta la delegazione del CdF delle Fonderie e Fucine di cui ero allora responsabile.
- Dalla **mutazione genetica** nei gruppi dirigenti del movimento operaio presi da una sorta di "**delirio da onnipotenza**" e della progressiva caduta di "**imparare a leggere, scrivere e far di conto tra gli operai**", specie in una buona parte dei gruppi dirigenti di fabbrica dove il delirio di onnipotenza si trasforma in atteggiamenti saccenti, di arroganza e prepotenza, con una scarsissima capacità di ascolto (e questo anche nel PCI);

- In pratica io non scorgo nessuna **"sindrome da sconfitta"** in quegli anni, ma sostanzialmente una "coazione a ripetere" da parte dei nuovi assunti e i loro giovani Delegati (cortei e rullar di tamburi), da una parte e dall'altra l'appartarsi silenzioso dei vecchi quadri che avevano fatto il '68 e il '69, vuoi perché un po' alla volta si erano "specializzati" assumendo su di sé una impropria delega, vuoi perché un po' rassegnati dalla piega delle vicende politico sindacali. Politico perché influenzati (negativamente dalla politica del PCI che aveva ottenuto i brillanti esiti elettorali con il conseguente potere locale, e aveva su questi prodotto un livello di compatibilità e di "ordine"), sindacali perché tutti i dirigenti che si occupavano della FIAT (dal nazionale a livello locale) volevano passare alla storia per aver fatto una "campagna generale" di vertenza generale alla FIAT! utilizzando così solo i muscoli dei lavoratori, assumendo così per altra via la definizione di Wiener che dice che "degli operai vengono usate solo un milionesimo delle capacità del loro cervello!
- Nella seconda metà degli anni 70 si afferma il "nuovo" PSI di Craxi che muta i caratteri costitutivi del vecchio partito, e la cui rendita di posizione si fa sentire soprattutto nel sindacato, nella arroganza della UIL (e nella UILM di fabbrica) e nella corsa ai posti di potere dentro la CGIL, ma ha anche un effetto di "attrazione" in parecchi quadri del PCI (specie quelli dell'area "migliorista");
- Allora (forse) **lo scioglimento del PCI era una cosa da poter fare** (se me lo avessero proposto sarebbero volati gli schiaffoni!) - però bisognava forse trarre un bilancio del tutto positivo del ruolo del partito in termini di pedagogia sociale **avvenuta** e costruire un altro **"contenitore per continuare l'avventura"** - voglio dire che l'idea del socialismo o gli ideali del comunismo si possono riferire ad una sorta di **"religione terrena"**, ma appunto perché terrena (e quindi non per l'aldilà) è una "religione" che non sopporta la delega la quale ci consegna delle infelici burocrazie (quando va bene) o la doppiezza, il privilegio e la corruzione quando va male (vedi lo scritto di Garavini su "Finesecolo" - e la fine ingloriosa di tutti i regimi dell'est), che chiede invece il protagonismo delle masse come processo ininterrotto verso la completa emancipazione e liberazione degli individui.

TESI

- la dialettica tra "tecnici e politici" si sposta negativamente tra chi esprime delle **opinioni** e chi esprime delle **competenze** impariate nella esperienza di lavoro al confronto con le varie discipline tecnico/scientifiche presenti fra i tecnici nei luoghi di lavoro;
- la produzione di una "imprenditoria sociale" è il fatto più rilevante del decennio, sostanzialmente ignorato dalla dirigenza politico/sindacale, ed è una "imprenditoria" costruita a costo zero che il movimento "regala" alla società italiana;

- **il potere lo si apprezza quando lo si esercita**, se no rimane sulla carta o diventa vuota chiacchiera;

Amaro epilogo

- **Il contratto del '79 e la fabbrica "imballata"**. Al contratto del '79 io in quel periodo non ero più alla Mirafiori, mi occupavo di Formazione sulle nuove tecnologie e di Ambiente di Lavoro in Via Porpora, alla FLM Provinciale però ho sempre mantenuto un rapporto abbastanza stretto con i vari settori della Mirafiori dovuto alle mie competenze sull'ambiente di lavoro ad es. rapporti con i Comitati Ambiente. Era un periodo di stanca nelle rivendicazioni sulla OdL. Sì, ogni tanto nei convegni si parlava di un nuovo modo di fare l'automobile, dei Gruppi di Produzione, anche in termini di elaborazione, ma non si fece mai la scelta di provarci sul serio con la FIAT, salvo un incontro con la FIAT alla fine degli anni '70 (ormai fuori tempo massimo). Vedi in proposito la fine delle prime sperimentazioni che conteneva l'accordo aziendale del '74 in diversi stabilimenti. Rimaste sulla carta e non solo per responsabilità della FIAT, ma anche per nostra responsabilità.
- Si veniva da anni di blocco del turn-over, rotto appunto dalla entrata in fabbrica di circa 9.000 persone, frutto della applicazione della mezz'ora di mensa pagata di cui ho parlato prima a proposito delle contraddizioni oggettive che questo comportava: una nuova radicalità nel comportamento di queste persone, che si esprimeva da un lato nel rifugio dell'assenteismo o nella CIG ordinaria, e nelle forme di lotta che si espressero specie in dirittura di arrivo della conclusione del contratto del '79. Ci sono compagni che tesero a dire che la scelta di portare i lavoratori per le vie della città fu da un lato motivata dalla esigenza di farla vedere quella lotta, che ormai per le ore spese si faceva pesante, e dall'altra perché così facendo si portavano via gli "scalmanati" dalle officine con quello che avrebbe significato mantenere in fabbrica tutto il malcontento degli operai. Si tenga presente il periodo in questione fatto di periodici attacchi delle formazioni terroristiche. Era un periodo molto delicato, era ancora di là da venire il periodo della crisi di queste formazioni.
- Questo dalla parte nostra: i lavoratori e il loro sindacato. Ma anche la FIAT aveva un problema grande come una casa: nonostante l'ingresso di migliaia di lavoratori non vedeva nessun aumento sensibile di produzione, quindi (lei, la FIAT) denunciava una perdita secca di produttività. Questa diminuzione di alcuni punti venne denunciata in una riunione resa non pubblica (di cui conservo documentazione) con i vertici della FLM di Torino e nazionali. In questo confronto la FIAT espresse la sua opinione in merito ad una ripresa della produttività tutta a scapito dei lavoratori: incrementare le saturazioni e diminuire le pause di tutti gli addetti alle produzioni di serie.
- Da discussioni da me fatte con alcuni compagni che erano stati presenti a tale riunione capii che i compagni si limitarono ad ascoltare la FIAT e ad esprimere il loro parere

contrario alle proposte della FIAT. Non ho nessun ricordo al riguardo di una qualche sia discussione di merito sul problema sollevato. E sì che l'incontro si sarebbe prestato ad un approfondimento di merito sul problema della produzione, dei prodotti (come ho detto prima quasi tutti "ciucchi" salvo la 127), dell'OdL e più ancora del rapporto tra la FIAT e i lavoratori **e di un bilancio (mai fatto) di un decennio di protagonismo, di lotte dei lavoratori della Mirafiori.**

Sui Delegati. Non ho fatto conti precisi, ma credo che siano sullo ordine di circa 3.000 (!) lavoratori che hanno avuto la copertura da delegato (RSA o Esp.). Cosa se ne ricava allo stato attuale:

- una lenta divaricazione di capacità, impegno, esperienza e militanza tra il "vecchio" gruppo e tutti i nuovi;
- una visione più aziendalistica (quindi un ritorno indietro) degli ultimi arrivati, che magari non hanno fatto le lotte del '68-'69;
- buona parte dei nuovi delegati viene eletta tra lavoratori non iscritti al sindacato e questo non come motivo di contrapposizione da parte di chi elegge ma come scarsa distinzione politica tra l'iscritto e il non iscritto;
- il 95% delle dimissioni da delegato è avvenuto per abbandono del delegato stesso, solo un 5% su revoca del gruppo che lo aveva eletto, quindi con una grande povertà di verifica tra delegato e gruppo;
- non sempre le squadre e i gruppi omogenei, eleggono il migliore tra loro, anzi, certe volte il più indifeso politicamente e nella maturazione personale. Per cui ancora qui, si individua un certo opportunismo, nel senso che i più capaci non si espongono ma tendono ad "usare" i più deboli con una logica la cassa di risonanza nei confronti del Consiglio di fabbrica e la Lega e il Sindacato;
- pochi sono infatti i delegati capaci di sostenere confronti e scontri con le tensioni, a volte giustificate a volte meno presenti tra i lavoratori;
- pochi sono i delegati in grado di sostenere da una parte, una trattativa con la controparte e tenere una assemblea;
- un lento e silenzioso appartarsi di quadri capaci che si sentono mortificati rispetto alla loro esperienza dalle ultime vicende di politica rivendicativa.

Dicevo prima, una fatica enorme a promuovere al tempo pieno compagni di fabbrica (specie di produzione e di linea), l'insediarsi invece in Lega, prima di compagni di Commissione interna, poi di compagni di fabbrica ma professionali, alla fine degli anni '70 di compagni di matrice intellettuale o di apparato.

Il compromesso storico e le BR

- Si va dicendo da sinistra che tutta la parte negativa, quella che non lasciò mettere le ali al movimento alla scelta del PCI del compromesso storico. Può essere che sia andata così, io qualche dubbio lo mantengo. Berlinguer nel formulare tale proposta partì dalla lettura dello spostamento a destra di tutto l'asse politico nazionale e internazionale. La cosa emblematica fu il colpo di stato in Cile. Ma in Europa c'erano stati i colonnelli in Grecia ed erano presenti i fascismi in Spagna e in Portogallo. Per non dire la guerra nel Viet-Nam. In Italia il movimento del '68 e del '69 ebbe come seguito uno spostamento a destra del panorama politico nazionale nelle elezioni del 1970 con il governo di centro destra Andreotti-Malagodi con un picco di voti all'allora MSI di Almirante. E in Italia in quegli anni ci furono da Piazza Fontana in poi movimenti a dir poco inquietanti (ho ancora il ricordo di aver passato per alcuni anni una serie di notti ad osservare, sotto indicazioni del PCI, i movimenti degli alpini della caserma di Rivoli dove abitavo). **Quel tanto che produssero in un alcune frange di sinistra l'idea della lotta clandestina, poi armata.**
- Perché demonizzare una proposta che avvenne per unire il mondo del lavoro e i suoi sindacati, visto poi che anche noi (operai di sinistra) abbiamo gioco forza dovuto fare i conti con quei lavoratori di orientamento cattolico politicamente orientati verso la DC (ricordo che tale partito era il secondo alla FIAT, dopo il PCI)?
- Cosa fece più danno al movimento? La proposta del compromesso storico, la politica dell'EUR che aveva da una parte certamente la richiesta di un raffreddamento delle richieste salariali, con in cambio però il punto unico di contingenza e il pagamento della CIG all'80%!, il governo di unità nazionale, l'intervista di Lama e quant'altro (cose del tutto alla luce del sole, discusse, polemizzate, votate, eccetera) o l'azione delle BR? E non mi si dica che non sono cose comparabili! Basta appunto vedere oggi **"gli scaffali delle librerie, vuoti sulla memoria del '69 operaio e pieni invece sulle "gesta" delle BR negli anni '70"**! il che non significa affatto non vedere il limite di tale politica, ma neanche trovare in quella politica l'inveramento di tutti mali del movimento operaio di allora. Se fosse così ne verrebbe che i lavoratori sono assimilabili ai cani di Pavlov, dediti unicamente allo "stimolo risposta". Mi spiace, non è così, l'uomo (come direbbero i credenti) ha in sé "il libero arbitrio" (Gramsci dice che "l'uomo non può non sapere") e quindi non basta avere solo delle avanguardie preparate e combattive per "orientare e dirigere le masse". Gli uomini e le donne non sono truppe cammellate, pensano e fanno, a volte delle cose giuste a volte sbagliate. È capitato, capita e capiterà. Per questo allora come adesso sono stato un fautore della "validazione consensuale" come superamento di un certo "leninismo".

Provvisorietà, precarietà e solidità (i gruppi e il PCI)

- Si ha un bel da dire della supposta (e forse vera) moderazione del PCI. Però, perché non si pone la domanda del perché alla fine della fiera i gruppi "rivoluzionari" furono sconfitti (ben prima dell'80) e passarono invece le idee della FLM (e dentro di queste le idee della FIOM e dei comunisti del sindacato che ne facevano parte)?
- Io un ragione me la sono fatta. La FIM che era storicamente un sindacato contrattualista portò nel movimento di allora la cultura dei diritti, la FIOM la cultura del potere. L'uno senza l'altro non avrebbero avuto la fortuna che insieme ebbero. Fu sul serio un matrimonio felice. L'area dei gruppi portò evidentemente la generosità dei suoi militanti nelle lotte e nelle forme di queste.
- Si è detto che nel '69 era molto forte l'influenza di Lotta Continua nel movimento e al PCI la presenza organizzata del PCI alla Mirafiori: neanche 200 iscritti! Alla FIOM non aderivano certamente migliaia di iscritti. E le richieste dei Gruppi sul salario erano per gli operai molto più allettanti di quelle dei sindacati. Perché comunque tutto questo, alla lunga passò la linea dei sindacati? Perché, io penso, che convinsero di più le idee di potere del sindacato sui soli problemi riguardanti il salario. Valga per tutti Il **"Tabellone e i Delegati"**. E perché c'era una lettura della fase del tutto "soggettivistica" da parte dei gruppi: **i lavoratori erano pronti per fare la rivoluzione** – quali lavoratori? I DC presenti come secondo partito nelle officine della Mirafiori, il 6% degli operai che avevano votato il CISNAL, l'area che votava e aderiva alla UILM? Ma andiamo! Così come non si può dipingere Trentin (come alcuni di Lotta Continua e altri) come la lunga mano del PCI nel movimento, quando Trentin fu l'inventore del "sindacato come soggetto politico".
- Ma insomma, bastava vedere la pleora di sigle di formazioni extraparlamentari che erano quotidianamente davanti alle porte. Per non dire le volte che entravi in una di queste sedi: vedevi il senso di provvisorietà, di precarietà, di improvvisazione a differenza di quello che invece trovavi in una sede del PCI, intanto delle cose utili: le memorie di esperienza e competenza, di saper fare di compagni più anziani (a proposito di narrazione), e un più di solidità. L'unica cosa che accumulava questa galassia di gruppi era la critica sempre e comunque al PCI e anche alla FIOM. Capisco la storia della ribellione dei "figli contro i padri", ma una volta fatta (la ribellione) a ciascuno le proprie responsabilità.
- Diverso è invece il discorso da fare per il PSIUP. Io trovo del tutto ingenerosa la posizione di Pino Ferraris sull'accordo dei Delegati del 1969. Certamente fu un compromesso, rispetto però, a quale linea? A quella che vedeva nel Delegato e i Consigli una figura politica tout court, ma non rispetto a quella più propriamente sindacale a cui io per es. facevo riferimento. Perché non dare lo stesso giudizio tranciante per l'altro compromesso: quello sulla deroga al raggiungimento delle 40 ore

del 1970. È questa una storia non del tutto onorevole alla FIAT (vedi per es. il raggiungimento dell'applicazione della mezzora di mensa solo nel 1977 anni dopo il raggiungimento in tutta la categoria).

- E come spiegare poi la confluenza della maggioranza dello PSIUP di Torino (salvo Pino Ferraris, Renato Lattes e pochi altri) nel PCI che cambiò un poco alla volta la cultura (a carattere elitario) di quel partito, portando la quasi totalità di quei militanti su posizioni di "destra". Io allora l'avevo definita una confluenza di potere abbastanza trasformistica che vedeva compagni come Bertinotti (ed altri) militare in un partito per il quale fino a pochi giorni prima avevano detto peste e corna.
- E conservo il ricordo di altri compagni provenienti dai gruppi che nel tempo si iscrissero al PCI, meravigliati da un lato per il dibattito del tutto libero che avveniva nel partito a differenza di quello che prima pensavano loro: il PCI come caserma, e per parecchi di questi, negli anni finire su posizioni di "destra".
- Io così la penso: è vero, i comunisti nel sindacato non rappresentavano l'area più radicale, quella fu della FIM e dei gruppi extraparlamentari, la FIOM e i comunisti garantirono però l'unità del movimento, ovvero furono l'ago della bilancia tra la UILM che rappresentava il moderatismo e il corporativismo degli operai della FIAT (e chissà quanto ve ne era!) e l'area degli operai più radicali (però minoritari). La UILM, che all'onore del vero bisogna riconoscere che nel tornante degli anni '70 fu investita da un rinnovamento quasi totale negli stabilimenti della FIAT: erano tutti Socialdemocratici di Saragat e un po' (tanto) venduti e divennero tutti socialisti di Nenni e Lombardi.
- E a proposito del PCI una cosa, forse, va riconosciuta: nei confronti delle lotte operaie aveva lo stesso atteggiamento dei vari gruppi, ergo una attenzione più che maniacale nei confronti delle sole forme di lotta (ovviamente in modo rovesciato ai gruppi), teso unicamente a vederne sempre gli aspetti di "estremismo" e una scarsissima considerazione quando non conoscenza del merito della contrattazione e dei livelli di emancipazione e presa di coscienza dei suoi militanti, quando del livello di vera e propria costruzione di "imprenditori sociali" da questi risultante.
- **I 35 giorni – il prologo.** Non siamo ancora al blocco delle merci ai cancelli. Siamo all'inizio. Vengo chiamato ad una riunione in 5° lega alla Mirafiori da Gianni Vizio per via della mia conoscenza della Mirafiori. La discussione verte sul seguente quesito: occupare la Mirafiori dal di dentro o dal di fuori? Siccome sapevo di cosa si sarebbe parlato, mi ero preparato facendomi raccontare un po' di storia da Giovanni Destefanis. E sommessamente dico la mia a partire dall'ipotesi di occupazione della fabbrica dal di dentro: quante persone ci vorrebbero = qualche migliaio ogni giorno per garantire la sorveglianza di tutti i siti sensibili della Mirafiori. Persone che avrebbero dovuto fare un patto con le loro famiglie! Al che ho visto subito nelle facce dei più convinti disegnarsi lo stupore misto a incredulità.

- Al che sono andato avanti raccontando loro come si era svolta l'occupazione delle fabbriche nel famoso biennio rosso dei primi anni '20 e la sua conclusione: alcuni dicono che fu una delle cause dell'avvento del fascismo. Racconto ancora gli scioperi del '43 che ebbero come effetto la deportazione di decine di lavoratori nei campi di concentramento in Germania. Racconto della breve occupazione dell'aprile del 1945 all'atto della liberazione. Racconto della occupazione avvenuta nel 1948 in occasione dell'attentato a Togliatti. Ebbe come effetto la divisione sindacale e fu l'inizio della fine per lunghi anni.
- Alla fine nessuno parlò più dell'ipotesi di occupazione dal di dentro. Anche perché di mio dissi: se per caso ci va bene perché ridarla in mano alla FIAT? Ce la teniamo noi, o no? Ma se del caso ci va male sono cazzi acidi, brava gente!
- Da quanto ho raccontato fino ad adesso è chiaro (almeno per me) che alla resa dei conti finale voluta e ricercata dalla FIAT (Callieri e Romiti) ci siamo arrivati non ben messi: una minoranza di lavoratori e militanti che si prendevano sulle proprie spalle un "badò"³ molto pesante dovuto da una delega, silenziosa, ma del tutto colpevole della maggioranza dei lavoratori: "fate voi"

Perché abbiamo vinto

Contro il perbenismo e il moderatismo, malattie senili del comunismo

- Ivar Oddone negli anni '70 mi diede da leggere un libro: **"Piani e struttura del comportamento"**, un saggio di marca americana dei primi anni '60, edito dalla Boringhieri, scritto a tre mani da Miller, Gallanter e Phribam (un antropologo, uno psicologo e un linguista) che così argomentava: **"nei comportamenti degli uomini ci sono alcune costanti che durano da millenni. Ovviamente cambiando i contesti, cambiano le forme nelle quali tali comportamenti si manifestano. Davanti ad un modello consolidato (la famiglia, la tribù, lo schiavismo, il capitalismo, il liberismo, il fordismo, il taylorismo, più o meno applicato o modificato: essenzialmente caratterizzato dal rapporto tra chi pensa e chi esegue) cosa ci si aspetta dal comportamento di un individuo? che si integri nel modello esistente accettandolo come dato di "natura" o che all'opposto si ribelli a tale modello e (si badi bene) nel caso della ribellione è bene che ciò si manifesti in maniera esplicita per poter procedere nella successiva selezione o per mettere in pratica quelle politiche (del personale in fabbrica o del potere costituito fuori) atte a rendere innocua la ribellione stessa, attraverso la blandizie (la corruzione) o attraverso la repressione"**.
- Diventa chiaro che "integrazione-ribellione" sono le due facce di una unica medaglia: **lasciano il tutto così com'è**. Quattro esempi abbastanza recenti: il 1° la rivolta degli afroamericani nella Los Angeles degli anni '90. Quale Piano c'era: **svaligiare i**

³ "badò": in piemontese significa "carico", "peso".

supermercati alla caccia di televisori, lavatrici, radio, ecc.! 2° la rivolta dei franco algerini alcuni anni fa nelle banlieu di Parigi e di altre città della Francia. Qual'era il Piano: **bruciare a casaccio le macchine in sosta!** Quale cambiamento hanno portato negli Usa e in Francia: nessuno. Negli USA vinse Busch e in Francia ha vinto Sarkozy! 3° Nel nostro paese sono brucianti gli ultimi episodi di ribellione: quello di **Rosarno** ad opera di migranti in gran parte di colore che esasperati per le loro condizioni di vita e di lavoro (schiavi in mano alla camorra e 'drangheta) e venuti a conoscenza di angherie fatte ad alcuni di loro, hanno fatto... 4° le coltellate a **Milano** tra marocchini e sudamericani in un quartiere ghetto **in Via Padova** ... quando invece di prendersela tra di loro ci sarebbero buone ragioni di prendersela con parecchi italiani che a Milano governano da decenni (leghisti e berluscones)..

- Ed è chiaro che sia nella integrazione che nella ribellione ci siano una serie di sfumature molto numerose. Nella integrazione si va dalla più inconsapevole (totale accettazione del modello esistente) alla più consapevole. Perché questa non si trasforma in ribellione? o quanto meno in non accettazione: penso io per pigrizia, per ignavia. Vale qui il "libero arbitrio": non mi interessa, non mi va di impegnarmi, sono occupato in tutt'altre cose, ecc. Nella ribellione si va da quella passiva (nei luoghi di lavoro) l'assenteismo breve e frequente (io in gioventù ero uno di questi), o un alto turnover da azienda ad azienda, ecc. In tutti e 4 i casi succitati mancava un "contesto" particolare.
- Però, la mia generazione (ho 68 anni) è stata protagonista di una ribellione che ha avuto degli esiti positivi, favorita da un contesto positivo: il '68 studentesco e il '69 operaio che declinò in maniera rapidissima in strumenti di controllo e potere nei luoghi di lavoro (i Delegati e i CdF) e nella società (i Consigli di Zona, i Comitati di quartiere, il femminismo, ecc.), fino ad arrivare ad essere i costruttori dello stato sociale che oggi va vacillando per noi e per i nostri figli e nipoti, per non dire per i migranti; la coperta si fa sempre più piccola ad opera dell'attuale governo.
- Qual'era il contesto: la lotta di liberazione del FLN algerino, la lotta contro il colonialismo Belga di Patrice Lumumba in Congo, Cuba con Fidel Castro e il Che Guevara, il Viet-Nam, gli studenti di Berkley – in Italia le "magliette a strisce", il Concilio Vaticano 2°, Don Milani e la Scuola di Barbiana, il movimento dei Preti Operai, eccetera.
- Il mio contesto personale ha dei nomi e cognomi che corrispondono a compagni della CGIL (comunisti e socialisti): Pinot Piovano (che mi iscrisse alla CGIL nel 1962), Luciano Manzi, Tom Strullato, Carlo Mastri, Giuseppe Bonadies, Cianin Rossi, Ruggero Bertotti, Beppe Vergnano, e più tardi con la conoscenza di altri compagni di origine operaia e intellettuale, quasi tutti ex partigiani ed ex operai licenziati negli anni '50 dalla FIAT. Ed erano loro che organizzavano la ribellione di una ventina di ragazzi come me: in occasione di scioperi andavamo a tirare le pietre nei vetri di alcune aziende (la Pianelli

Traversa e la Castor a Cascine Vica) e a fare a cazzotti con i "barotti" che facevano i crumiri alla FIAT Ferriere di Avigliana.

- E fummo fortunati in quanto, quando andavamo a trovare questi compagni a casa loro, **vedevamo delle pareti piene di libri!** questi compagni mi affrancarono dal livello di sottoproletario che ero e con loro feci un percorso che mi portò (non senza contraddizioni) ad emanciparmi dalla sola ribellione. **Ho imparato a confrontare la mia esperienza con la scienza:** intesa come l'esperienza di altri (specie di altre generazioni) e con la cultura in generale. **In pratica penso di essere uscito dalla contraddizione (integrazione-ribellione) in avanti con un Piano fatto di elementi di contrattazione e di potere** (almeno per quanto riguarda la mia esperienza nei luoghi di lavoro). E' questo un percorso che tutti hanno fatto e tutti fanno? No. Alcuni lo fanno altri rimangono nella fase "infantile", non crescono mai. Vedi la vicenda (emblematica) della FIAT Mirafiori nel '68 e '69. Una sacrosanta ribellione al regime da caserma che era la grande fabbrica fu per alcuni palestra di emancipazione e per altri "coazione a ripetere".
- In pratica vi fu un **precipitato chimico** che difficilmente si può ripetere, accade qualche volta in un secolo!

Perché abbiamo perso

- **Assenteismo e inidonei.** Io azzardo questa ipotesi: alla fine degli anni '70, in occasione delle assunzioni derivanti dall'applicazione della mezz'ora, la FIAT cambia la sua strategia in merito al riconoscimento delle inidoneità tra i lavoratori. Intanto bisogna sapere che erano anni in cui non assumeva più. E cosa accade: che mentre prima uno per avere la inidoneità doveva brigare non poco e se del caso doveva essere spalleggiato dal suo Delegato, adesso sono i capi che si fanno fuori un sacco di lavoratori e tra questi anche qualche "rompicoglioni" facendoli dichiarare "inidonei". E cosa succede: succede che il numero diventa così imponente che sono decine per officina che non fanno niente e che stazionano nei ristoranti a giocare a carte. Per cui prima, alla vista di pochi inidonei, il rimanente dei lavoratori provava un sentimento di compassione e solidarietà, adesso si incazza pure: "ma questi qui sono qui giocare alle carte e io sono giù a farmi il mazzo!" – non può essere la prima rottura di solidarietà tra i lavoratori? Immediatamente dopo parte la campagna contro l'assenteismo.
- E così il sottoscritto chiamato dal compagno Caputo Antonio (detto il "terribile") va a fare una riunione in Carrozzeria e ad alcuni compagni del CdF suggerisce di fare una delegazione di operai inidonei dal capo del personale per andare a chiedere un posto di lavoro, ovviamente adatto alle inidoneità di ciascuno (per esempio su una linea con saturazioni ridotte o su postazioni fisse). Vanno e tornano con le pive nel sacco. La FIAT ha risposto di no, prendendoli anche per il culo: "ma che volete andare a

lavorare?” Da chi venivano sostituiti questi lavoratori? dai nuovi assunti, che venivano quindi messi nei posti di lavoro pesanti, nei posti di lavoro che avevano nel tempo causato le inidoneità. Ragazzi e ragazze giovani alla loro prima esperienza lavorativa. Tutto detto! In molti casi la risposta cosa fu? rifugiarsi nell'assenteismo.

- Così come non è vero che ci fu solo lassismo nei confronti dell'assenteismo (che aveva raggiunto punte a due cifre: fino al 20% in verniciatura). So di un episodio accaduto alle Fonderie. Callieri (capo del personale del settore) chiama su una delegazione del CdF e fa vedere loro delle foto prese a Torino a Porta Palazzo, a Napoli e Roma di altrettanti lavoratori dipendenti FIAT che ovviamente erano abitualmente sempre in mutua e chiede cosa deve fare: “non c'è bisogno di chiederlo a noi visto che il contratto gli dà la possibilità di licenziamento!” questa è la naturale risposta dei compagni.
- È vero però che come FLM fummo troppo “timidi” nell'affrontare la questione. Sempre troppo a “giustificare” il fenomeno. Si sarebbe dovuto partire dal denunciare il lassismo della FIAT nei confronti per es. dei “barotti” verso i quali la FIAT chiudevava non solo un occhio in ben due occasioni: all'epoca del taglio del fieno e a quello della vendemmia. Erano in tutti e due i casi occasione per questi lavoratori di starsene a casa sfruttando la mutua per lavorare i campi.
- **Alzare l'asticella.** Credo sul serio che la mancata gestione degli accordi FIAT e dei Contratti sia stata l'autentico “delitto” che abbiamo perpetrato nei confronti di gran parte dei Delegati e della gran massa dei lavoratori specie tra quelli più moderati. Nei fatti ha prodotto una incredulità diffusa che ha portato la maggioranza dei lavoratori a valutare con sempre maggiore attenzione (e sospetto) i risultati salariali e metterli sempre a confronto nel rapporto tra le ore di scioperi spesi e i risultati ottenuti e siccome le ore spese erano sempre una enormità, specie per le ricorrenti “andate alle porte” (volute per farla finita e incentivate dalla FIAT), il risultato era sempre deludente. Per cui alla fine della fiera invece di interrogarsi sul perché della delusione operaia si rilanciava “alzando l'asticella” e.... avanti popolo!
- Una domanda: ma se l'avessimo presa in mano noi quella fabbrica, cosa sarebbe successo? Due cose: la 1° che al posto dei capi squadra FIAT noi avremmo messo i cani Doberman a sorvegliare i lavoratori (è po' forte, mi rendo conto) 2° più probabile, che a fronte della incapacità nostra di determinare delle regole condivise, (e quindi della crisi profonda nella capacità di produrre) nell'arco di pochi mesi i lavoratori ci avrebbero cacciati via con i bastoni richiamando a gran voce la FIAT. Queste erano ovviamente le provocazioni che al bar facevo a tutta una serie di compagni dei gruppi. Per dire appunto che la strada per una vera emancipazione dalla subordinazione e alla completa acquisizione dei modelli tecnico-scientifici era ancora molto, molto lunga. E che occorreva quindi continuare a studiare e far di conto.

- La perdita di autorità delle gerarchie di fabbrica è un fatto che incide nella coscienza di parecchi lavoratori, specie tra coloro i quali hanno un atteggiamento subordinato se non addirittura servile nei confronti di questa. Paradossalmente sta maturando anche tra fasce di lavoratori l'esigenza di "ordine e disciplina". La FIAT è molto cosciente di questo processo, ha le orecchie sempre in ascolto. E lo sfrutta. Lo sfrutta al meglio in occasione della vicenda dei "61" (licenziati "perché fiancheggiatori delle formazioni terroristiche", cosa risultata non vera al processo): mettere alla gogna il "mostro" per poter raccogliere il favore di questi lavoratori.
- Ordine e disciplina che facevano il paio con un'altra esigenza: quella di farla finita con gli scioperi ricorrenti, con le relative mandate a casa da parte della FIAT, che sommate alla perdita di salario per la CIG ordinaria, non permettevano mai di avere un mese "normale" di salario.
- In pratica si può dire che la maggioranza dei lavoratori FIAT era in corso un "bilancio del tutto silenzioso" della loro presenza ed esperienza fatta nella grande fabbrica, ed era un bilancio molto critico in quanto misuravano una doppia disillusione: 1° quella da giovani venuti speranzosi nella grande città a Torino che li aveva accolti male, da matrigna immediatamente la grande fabbrica, ancora peggio e dopo aver dato il meglio di se, la propria gioventù, al sindacato, alla politica, al movimento si ritrovavano è vero con maggiori diritti, ma sempre con poco salario, e con le speranze di gioventù abbastanza deluse.

Mi pareva di scorgere in quegli anni due "linee" di risposta nel sindacato .

- **la prima**, più accondiscendente a questa logica, favorevole e lascia ricreare margini di profitto per poter poi riattivare un proprio potere di intervento (resta da vedere per quale arcana ragione dovrebbe, o qualcuno lo lascia lì congelato per anni migliori), il padrone certamente no, e anche così fosse, saremmo in una logica subalterna, a mettere i "tacconi" alle cose già fatte;
- **la seconda**, più "barricadiera" che su ogni attacco del padrone tende a farne l'ultima trincea, così come su contraddizione interna al popolo s'intende farne la punta di rottura dell'attacco avversario.
- Tutte e due mi pare (anche se apparentemente capovolte) si somiglino: in quanto coscientemente o meno abbandonano o non hanno più come terreno di battaglia l'unità dell'ipotesi rivendicativa, l'organizzazione del lavoro, la condizione operaia, la centralità della fabbrica e della questione operaia, anche se a parole per cui l'abbandono delle esperienze operaie della partecipazione cosciente alla strategia di attacco, quando occorre di difesa.
- Si somigliano perché prescindendo da tutto ciò che è la esperienza operaia del ciclo di lotta che ho tentato di descrivere si rifugiano in una logica da STATI MAGGIORI in cui l'intelligenza collettiva, la partecipazione evidentemente non trovano posto .

- E a questo punto però che le famose 2 linee non fanno i conti con l'oste come si dice. L'oste è quel "bilancio di massa" silenzioso che i lavoratori stanno facendo a cui non può più corrispondere nessun STATO MAGGIORE né "moderato" né "rivoluzionario" che prescindendo da quanto questo bilancio trae conclusioni. Occhio quindi. Occhio perché nel processo di cambiamento in corso nella fabbrica, nella società e nello Stato, vince chi riuscirà a segnare di sé il cambiamento stesso (ritorna il problema dell'egemonia).
- Le nostre fortune del passato non sono una vaccinatura per il futuro nei confronti del consenso e comprensione della Classe operaia, ma specie ancor di più dalla nuova classe operaia oggi in tumultuosa formazione.
- La storia è vero non si ripete, ma analogie e lezioni dalla storia bisogna pur saperle cogliere e IMPARARE. Voglio infatti fare l'esempio della stagione di "FORTUNA" della grande lotta di liberazione e ricostruzione e poi gli anni '50 e '60 con una capacità dell'avversario di essere stato certamente autoritario e repressivo ma anche capace di delineare un progetto di cambiamento per milioni di uomini e questo non per un periodo certamente breve.
- Di ciò ormai sono portavoce decine di quadri i quali sempre più chiaramente attraverso un loro evidente disagio esprimono queste tensioni e inquietudini.
- Fatto è che la pratica di confronto dell'organizzazione, paradossalmente alla grande mole di riunioni-fiume, non esprime, anzi censura implicitamente il dibattito vero perché confina chi discute, chi dissente, chi interroga, chi fa domande, in una logica aberrante per un sindacato; gli schieramenti (che sono appunto funzionali alla logica degli stati maggiori), al massimo agli sfoghi informali nei corridoi.
- **La FLM e i lavoratori più consapevoli non potevano da soli "riformare" quella fabbrica: bisognava essere in due, quel padrone e quei lavoratori. Quel padrone evidentemente aveva maturato di "riformarla" senza e contro quei lavoratori e le loro rappresentanze.**
- **I tempi della "rivoluzione"**. Tutte le rivoluzioni che si sono succedute nell'ultimo secolo hanno dato vita a lotte esaltanti con immani sforzi e sacrifici (fino alla morte) di masse di lavoratori e di popolo. Tutte le rivoluzioni (compresa quella cubana) hanno fallito l'obiettivo di costruzione dell'uomo "nuovo". Io penso che in parte ciò sia dovuto al fatto di non avere rispettato i tempi di maturazione di coloro i quali erano stati protagonisti degli elementi di rottura. Valga per tutte l'affermazione di Che Guevara che nel suo libro di istruzioni per la guerriglia dice che l'andatura della banda guerrigliera deve essere data "dall'ultimo della pattuglia". **In caso contrario i più forti rimarranno soli e alla fine perderanno. Così come è avvenuto in piccolo anche alla FIAT (vedi i 35 giorni).**
- E noi, e i lavoratori? In fondo l'aveva già detto A. Gramsci (mi pare) che **"il proletariato porta con sé tutti i difetti della borghesia che lo comanda"**. Se la

borghesia la riduciamo alla dirigenza FIAT e il proletariato alla classe operaia alla Mirafiori, la cosa combina.

Una fiaba

"in una grande fabbrica del nord nei primi anni '60 furono assunte delle dolci fanciulle bianche, erano tutte studiate, abbastanza carine, molto impegnate e combattive, ma non la davano via facilmente, mentre verso la fine degli anni '70 il padrone di quella fabbrica grandissima fece una serie di assunzioni e nella grande fabbrica entrarono delle belle mulatte brasiliane, sempre ridenti, combattive sempre pronte a far sciopero, con un paio di tette così e un culo così! e la davano via molto, ma molto più facilmente, quel tanto che nei momenti di tristezza erano loro che ti invitavano a ballare. Le altre invece erano sempre un po' musone, sempre a ripetere una sorta di mantra: la validazione consensuale, il Gruppo Operaio Omogeneo, la partecipazione, la non delega e via andando... E da tutto il paese c'erano persone che volevano venire tutti a vedere e a lavorare in quella grande fabbrica dove c'erano le mulatte brasiliane, bastava vedere gli occhi strabuzzati in occasione di scioperi e manifestazioni a Roma per es. quando passava il corteo con gli striscioni e il rullar di tamburi di quella grande fabbrica del nord (dove lavoravano le belle mulatte brasiliane). Solo che alla fine della fiera il padrone (che era particolarmente cattivo), un bel giorno chiamò le ragazze carine bianche (quelle un po' musone) e le bellissime ragazze mulatte brasiliane e specie rivolto alle mulatte disse: **"ma come, io vi ho assunto per fare delle auto e non per farvi scopare da tutti quelli che passano di qui"** e licenziò le une e le altre e... la sgnacchera non c'è più"

Post scriptum

- **Cos'è la Dispensa dei 4 Fattori di Rischio:** nei fatti è un nuovo linguaggio che classifica i rischi dell'ambiente di lavoro in maniera del tutto comprensibile ad un operaio così come ad un tecnico (un medico o un operatore ambientale). Nel 1° gruppo di fattori ci sono quei fattori di rischio presenti anche in un luogo di abitazione e che hanno una soglia minima e una massima, es. la temperatura. Nel 2° gruppo di fattori ci sono quei fattori presenti solo nei luoghi di lavoro, es. le sostanze chimiche usate nel processo produttivo. Nel 3° gruppo ci sono i fattori nocivi derivanti dalla fatica fisica. Infine nel 4° gruppo ci sono tutti quei fattori di rischio diversi dalla fatica fisica (ripetitività, monotonia, ansia, responsabilità, ecc.). La Dispensa è corredata dagli "omini" per tutti i capitoli in maniera grafica per favorire la comprensione e la possibilità di formazione: infatti è su supporto cartaceo e inoltre su supporto visivo attraverso delle diapositive.
- Accanto alla Dispensa (il modello teorico, corredata di immagini per permettere una comprensione la più efficace attraverso la formazione) c'è pure il "modello d'uso": il **Questionario di Gruppo Omogeneo**. In pratica si tratta di una traccia di intervista collettiva da usare in assemblea per il recupero dell'esperienza (riferita alla nocività di un determinato ambiente) che un gruppo omogeneo fa nel proprio ambiente. Alla fine del questionario ci sono le richieste di bonifica ambientale da presentare alla propria direzione aziendale, che scaturiscono dalla lettura collettiva dell'ambiente indagato e dallo spazio che viene lasciato ai tecnici della salute per la compilazione da parte loro di una "scheda riepilogativa" dove è previsto un giudizio tecnico-scientifico relativo al rapporto tra cause-effetti sulla salute dei lavoratori coinvolti e quindi di quali visite ed esami c'era bisogno di fare ai lavoratori.
- I tempi di compilazione del Questionario possono variare da un minimo di 2 ore ad un massimo di 3 ore. Ovviamente la compilazione prima di essere prodotta nella realtà aveva bisogno di essere simulata in un apposito corso di formazione ai Delegati, della durata di un giorno.
- Da questa esperienza si lega la mia nella seconda metà degli anni '70 e più precisamente nel preparare la 1° mappa grezza di rischio della Mirafiori in occasione della preparazione della vertenza del '77. Cosa che facemmo un Sabato io e Aldo Surdo in 5° lega. Con me c'era in questa attività di coordinamento Vito Milano.
- Il percorso: settimanalmente convocavo tutti i Delegati dei Comitati Ambiente della Mirafiori (30 Delegati) per discutere con loro i temi e i problemi da sottoporre ad un convegno di 3 giorni sull'ambiente di lavoro che si svolse nell'autunno del '77 a Saint Pierre in Valle d'Aosta. Obiettivo: validare la 1° mappa grezza di rischio da presentare ai lavoratori e alla FIAT nella prossima vertenza.
- **Cos'è una mappa grezza di rischio:** intanto il grezzo è il contrario del finito, quindi un approccio che si presta ad essere "lavorato" parecchie volte (fino ovviamente alla bonifica

finale), 1° esistono le mappe tecniche (es. le cartine geografiche delle pagine gialle: servono ovviamente per orientarsi), 2° esistono infine le mappe cognitive che sono le immagini che ciascuno di noi ha dell'ambiente che ci circonda. Il tutto si ritrova in parecchi testi della miglior psicologia dell'ambiente di marca americana. La grande intuizione di Ivar Oddone è stata quella delle **mappe grezze** che altro non sono che le mappe cognitive "messe su carta", dando quindi la possibilità ad altre persone di integrare la mia mappa cognitiva. Ed è ovvio che ogni immagine che il nostro cervello memorizza è quasi sempre associata ad un "piano" per muoversi all'interno di quell'ambiente da noi osservato e quindi il tutto è funzionale al cambiamento e questo in termini partecipati.

- Si tratta in pratica del layout dell'azienda (nel caso della FIAT dell'officina e/o del reparto) con evidenziati dei pallini con all'interno i rischi e il numero di esposti.
- Accanto alla mappa grezza di rischio (che si deve costruire su un cartellone 70x100) è previsto anche il "tabellone" (anche questo su un tabellone 70x100) che riporta in colonna: il ciclo produttivo, i rischi e il n° di esposti, le fonti di rischio, gli obiettivi di bonifica. Perché i tabelloni: perché è la modalità più efficace di rappresentazione e comunicazione al rimanente dei lavoratori per es. in assemblea.
- Anche qui la produzione delle mappe grezze aveva bisogno di un giorno di formazione dove si passavano ai Delegati gli elementi teorici e una o più simulazioni di mappe grezze di rischio di realtà conosciute dai singoli Delegati.
- È un modello di intervento sindacale ancora del tutto efficace e moderno anche alla luce della applicazione del D.Lgs. 626/94, perché è l'unico che permette il recupero dell'esperienza operaia e quindi permette un confronto alla pari con l'esperienza dei tecnici (quelli che redigono il Documento di Valutazione dei Rischi).

Nella vertenza del '77 ero nella delegazione trattative al tavolo dove si discuteva il capitolo ambiente. Mentre la FIAT spese il top del suo gruppo dirigente con l'ausilio del top dell'Amma, la FLM Nazionale snobbò il suddetto tavolo. Meno male che tutto il gruppo dirigente della FLM Torinese era presente in forze con la presenza di altri compagni della CGIL-CISL-UIL e dei Patronati (per i quali tra l'altro si voleva la presenza in fabbrica). In pratica si confrontarono "due scuole": la nazionale tutta presa a trovare la soluzione ai grandi problemi della vertenza e quella torinese più attenta agli elementi concreti della piattaforma.

L'ambiente di lavoro e le Unità di Base. È comunque alla fine degli anni '70 che sui problemi dell'ambiente di lavoro si realizza alla Mirafiori (nel settore delle Fonderie e Fucine) una delle esperienze più avanzate di quegli anni. Alle Fucine, sulla base di un accordo tra il CdF e la Direzione dello stabilimento, il medico di fabbrica consegna alla Unità di Base di Mirafiori del Comune di Torino (erano i presidi delle USL che si occupavano dei rischi da lavoro) i risultati dell'andamento di salute riguardanti i lavoratori delle Fucine, ovviamente in termini anonimi e collettivi. Le UdB, nella persona del Dott. Enrico Mana, allora coordinatore di tutte le UdB della città di Torino e la Dott.ssa Annalisa Lanterno, le ritornano alla Sala Medica delle Fucine e al CdF in termini di "bilancio di salute" sui problemi della sordità (era ovviamente il rischio prioritario) utilizzando una scala fatta

con 6 gradi di danno così come avevamo richiesto e ottenuto dal massimo organo competente in materia a Torino: l'Istituto Galileo Ferraris.

Così come per tutti i settori della Mirafiori c'è un lavoro tra i Comitati Ambiente e l'UdB di Mirafiori (attraverso la collaborazione con i tecnici ambientali e i medici lì presenti) estremamente proficuo: la costruzione delle Mappe Grezze di Rischio su 2 tabelloni 70x100 (uno la mappa spaziale con indicate le aree a rischio con pallini che contengono i rischi e il numero di esposti, il secondo che contiene in colonna: il ciclo produttivo, i rischi e il n° di esposti, le fonti di rischio, gli obiettivi di bonifica), che vengono poi portate nei rispettivi CdF e servono per impostare le piattaforme rivendicative nei confronti delle rispettive Direzioni aziendali.